UNIVERSITÉ Concordia UNIVERSITY

RAPPORT FINAL DU GROUPE DE TRAVAIL DU RECTEUR SUR LE RACISME CONTRE LES NOIRS

OCTOBRE 2022

Akoko (« temps »)
Emmanuel Ayo, 2022

ÉNONCÉ ARTISTIQUE

En créant cette œuvre, je tenais à proposer un objet d'art qui raconterait sa propre histoire, sans égard à l'endroit où il se trouve ni au moment de son existence. Alors, tout au long du processus artistique, j'ai tenté d'éviter toute prétention pour plutôt m'appliquer à créer une œuvre qui suscite une alliance inclusive; j'ai ainsi donné naissance à Akoko. En yoruba, langue parlée au Nigeria, akoko signifie « temps ». Cette œuvre nourrit l'assurance que, tôt ou tard, nous serons réunis. Notre identité (noire) a toujours été un fardeau. Aussi devons-nous parler plus fort que jamais pour nous faire entendre. Akoko est ma façon de donner voix à ce qui a été accompli jusqu'à maintenant; ce qui est en soi une raison largement suffisante pour nous rendre là où nous devrions être.

Les couleurs ont été choisies spontanément afin d'apporter une certaine richesse au teint des sujets – l'orange tirant sur le rouge en arrière-plan évoque un sentiment unificateur de bien-être général et d'énergie émotionnelle. Cette couleur est reconnue pour aider à soulager la déception et à guérir le cœur.

L'œuvre reconnaît l'enjeu du racisme envers les collègues, les étudiantes et étudiants ainsi que les partenaires membres de la communauté PANDC (personnes autochtones, noires et de couleur). Elle nous encourage en outre à dénoncer la discrimination systémique et à tout mettre en œuvre pour l'éliminer de toute pratique disciplinaire ou administrative, avec l'espoir et la conviction que les choses changeront.

— Emmanuel Ayo

TABLE DES MATIÈRES

Reconnaissance territoriale 05

Honorer nos ancêtres 05

Message du recteur 06

Message de la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques 07

Message de la présidente du groupe de travail 08

Résumé 10

Mandat 12

Approche 13
Contexte 13
Réponse de Concordia 13
Groupe de travail 14
- Sous-comités 15
  - L'histoire de Concordia et les relations de ses établissements fondateurs avec les communautés noires 15
  - Programmes d'études et ressources pédagogiques 15
  - Initiatives d'embauche 16
  - Perfectionnement du corps professoral, recherche, bibliothèque et soutien 16
  - Collecte de fonds et mobilisation communautaire 16
  - Services à l'effectif étudiant et succès étudiant 16
  - Éducation et ressources antiracistes pour la communauté du campus 17
  - Sécurité sur le campus et relations avec le personnel de sécurité externe 17
- Consultations supplémentaires 18
  - Consultation à l'échelle de l'Université 18
  - Consultations du comité de direction de l'effectif étudiant 18
  - Rencontres avec les intervenants 18
- Savoir collectif 20
- Liste des personnes participantes 21

Racisme systémique envers les personnes noires 27
Principes fondamentaux : une vision critique de la race et la Charte de Scarborough 28
Une vision critique de la race 29
La Charte de Scarborough 29
L'épanouissement des Noirs 30
L'excellence inclusive 30
La mutualité 30
La responsabilité 30

Le racisme envers les personnes noires dans les établissements d'enseignement supérieur canadiens 31

L'héritage du racisme envers les personnes noires à Montréal : le contexte de Concordia 33
La présence de personnes noires à Montréal 34
Les membres noirs du corps professoral dans l'enseignement supérieur : sous-employés et sous-représentés 37
La présence de personnes noires et le racisme envers les personnes noires à Concordia 38
En quête d'excellence 40
L'évolution parallèle de l'Université Concordia et de la présence de personnes noires en son sein : une frise chronologique 41
Vecteurs stratégiques : l'engagement de Concordia 49

Liste de recommandations et plus 50
Entraîner un changement institutionnel 51
Reconnaissance publique et commémoration 52
Gouvernance, politiques et procédures 54
Stratégie de collecte de données 56
Ressources pédagogiques et de formation 58
Collecte de fonds et mobilisation communautaire 60
Favoriser l'épanouissement des Noirs 61
Membres du personnel : épanouissement professionnel 62
Membres du corps professoral et bibliothécaires : épanouissement professionnel 63
Effectif étudiant : épanouissement communautaire 65
Effectif étudiant : épanouissement scolaire 68
Sûreté sur le campus 70
Santé mentale et bien-être 71
Soutenir les savoirs noirs 72
Programmes d'études des Noirs et de la diaspora africaine en contexte canadien 73
Recherche et érudition 75
Ressources et sources des savoirs noirs 76
Encourager la mutualité 78
Collaboration entre les unités 79
Mobilisation communautaire et portée 80

Conclusion 82

Mesures suggérées, Personne responsable proposée et Exigences 84

Bibliographie 105

RECONNAISSANCE TERRITORIALE

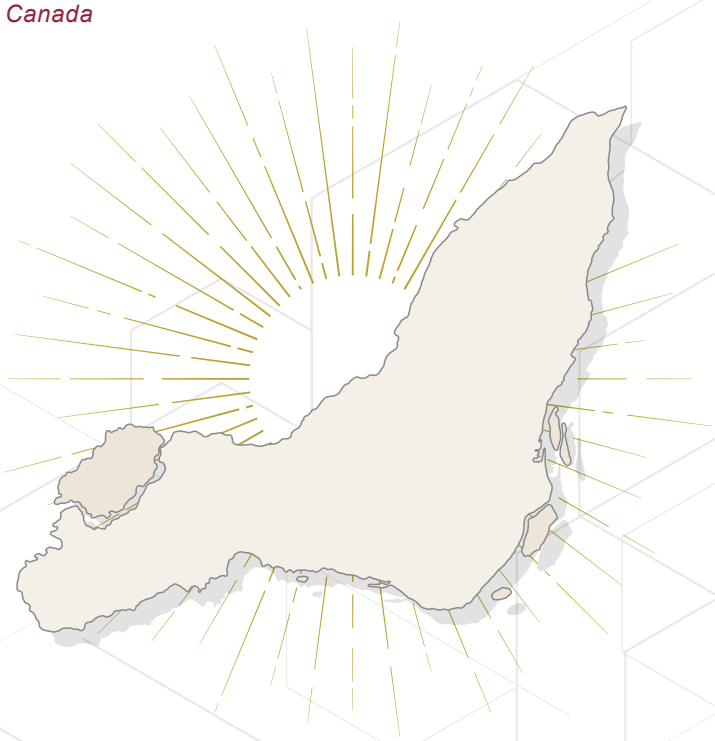
L'Université Concordia est située en territoire autochtone non cédé. La nation Kanien'kehá:ka est la gardienne des terres et des eaux où nous nous trouvons actuellement. Le territoire Tiohtiá:ke (Montréal) est historiquement connu pour avoir servi de lieu de rassemblement à nombre de peuples des Premières Nations. Aujourd'hui, la ville accueille une population diversifiée d'Autochtones et de personnes d'autres origines. C'est dans le respect des liens avec le passé, le présent et l'avenir que nous reconnaissons les relations continues entre la population autochtone et les autres membres de la communauté montréalaise.

HONORER NOS ANCÊTRES

Nous faisons appel à nos ancêtres, nous souvenant de toutes celles et tous ceux qui nous ont précédés. Nous vous rendons hommage, à vous nos ancêtres africains, vous qui nous avez ouvert la voie, dans la diaspora et dans la Terre Mère, berceau de la civilisation, l'Afrique mère. Autrefois comme aujourd'hui, vos corps, votre sang, votre chair et vos os nourrissent la terre et colorent les eaux, qu'elles soient grandes ou petites, douces ou salées. Peuples africains, antillais et noirs, peu importe où nous nous trouvons dans le monde, nous partageons notre courage, notre détermination, notre esprit indomptable et notre grandeur, et nous reconnaissons les différences et les points communs qui résident dans le sang de nos rois et de nos reines, de nos inventeurs et de nos inventrices, de nos guerriers et de nos guerrières et de nos philosophes. Certains d'entre vous ont enduré la brutalité de la réduction à l'esclavage transatlantique et le travail forcé, ont bâti des nations dans le monde entier alors que vos dos étaient nus et ont tout de même réussi à accomplir de grandes choses. Nous vous rendons hommage aujourd'hui et nous en appelons à vos esprits blessés et triomphants pour partager cet espace et savourer la gloire que nous vous rendons – à toutes nos mères, à tous nos pères, à tous nos parents et à tous nos proches d'antan.

Nous savons que jadis vous vous êtes battus pour la liberté aux côtés des peuples autochtones, c'est pourquoi nous savons que notre libération est liée à celle des peuples autochtones de l'Île de la Tortue et du monde entier. Nous ne pourrons jamais être libérés si nos proches autochtones demeurent à l'état de servitude à l'égard de la tyrannie du colonialisme historique et moderne. Nous ne laisserons pas vains votre labeur et votre service à l'humanité et aux peuples noirs, c'est pourquoi nous marchons dans vos pas, en tentant d'atteindre des sommets encore plus hauts, en créant des souvenirs et en laissant des empreintes plus profondes pour celles et ceux d'entre nous qui sont ici aujourd'hui et pour celles et ceux à venir.

Écrit par Delores V. Mullings. Lu lors du Forum interinstitutionnel inaugural de la Charte de Scarborough contre le racisme anti-Noir et pour l'inclusion des Noirs dans l'enseignement supérieur au Canada, mai 2022, Vancouver, Canada



*L'emploi du genre masculin a pour but d'alléger le texte et d'en faciliter la lecture.

MESSAGE DU RECTEUR

Je tiens à témoigner toute ma reconnaissance à Angélique Willkie ainsi qu'aux dizaines de membres du corps professoral, du personnel et de l'effectif étudiant, diplômées et diplômés, et partenaires de Concordia pour leur formidable travail et leur apport à ce remarquable document.

Le rapport du groupe de travail du recteur sur le racisme contre les Noirs est l'une des plus importantes contributions à la vie de notre université depuis la fondation de Concordia, il y a près de 50 ans. Il relate nombre d'histoires sur la participation singulière des membres noirs de notre communauté. Mais il aborde aussi en toute franchise leur expérience du racisme contre les Noirs sur les campus et ailleurs. À la fois opportun et constructif, ce rapport presse l'Université de reconnaître son passé, de transformer certains aspects de ses pratiques actuelles et de sa culture, et d'adopter de nouvelles initiatives institutionnelles à l'avenir. Les précisions qu'il contient nous fournissent la feuille de route nécessaire pour prendre part à cette transformation.

La mise en œuvre des recommandations du groupe de travail concourra grandement à la réalisation de notre engagement en matière d'équité, ce qui fera de Concordia une meilleure université. Elle deviendra ainsi une véritable université nouvelle génération, résolue à tracer un chemin plus juste pour tous les membres de notre communauté. En éliminant les obstacles, nous créerons des avenues et des conditions qui permettront à chacune et chacun d'entre nous de jouir d'un égal respect, de poursuivre sa passion pour l'éducation et la recherche, et de réaliser son plein potentiel au bénéfice de la société tout entière.

Nous devrions tous être profondément reconnaissants au groupe de travail de ses recommandations concrètes. Le rapport précise en effet que de nombreuses mesures devraient être prises dans l'immédiat, tandis que d'autres, par leur nature, exigent un engagement institutionnel à concevoir des solutions qui mèneront à des changements durables au fil du temps.

Concordia a souvent fait preuve d'une innovation et d'un leadership ambitieux dans le but d'améliorer l'enseignement supérieur au Canada. Ce rapport nous offre une nouvelle occasion de faire de même. Il paraît d'ailleurs au moment où Concordia se joint à plus de 50 autres universités canadiennes afin de mettre en œuvre la Charte de Scarborough pour lutter contre le racisme envers les personnes noires. Ensemble, ces documents soulignent la nécessité d'un changement significatif dans la société en vue de faire tomber les barrières du racisme systémique.

Alors que nous continuons d'apprendre de nos efforts institutionnels afin d'appliquer le plan d'action du conseil directeur sur les directions autochtones, nous sommes conscients que les gestes requis pour décoloniser notre université et y apporter des changements positifs et durables ne sont pas assortis d'une échéance. De fait, ils se poursuivent et constituent, comme il se doit, un processus soutenu d'engagement, de participation et d'amélioration.

Je me réjouis de collaborer avec mes collègues, les membres du groupe de travail ainsi que chacune et chacun d'entre vous à la réalisation des changements qui nous donneront à tous une raison d'être encore plus fiers de Concordia que nous ne le sommes déjà.

Graham Carr
Recteur et Vice-chancellier

MESSAGE DE LA VICE-RECTRICE EXÉCUTIVE AUX AFFAIRES ACADÉMIQUES

Je suis fière de présenter le rapport du groupe de travail du recteur sur le racisme contre les Noirs. Réagissant aux appels à l'action du monde entier à la suite du meurtre de George Floyd, le groupe de travail a mis en lumière la prise de conscience croissante à Concordia quant à la nécessité d'une réponse concertée au racisme systémique et ciblé.

Comme la plupart des établissements d'enseignement supérieur, Concordia possède un héritage colonial qui implique une histoire et des systèmes racistes. Ce qu'on appelle l'affaire Sir George Williams, en 1969, constitue un exemple reconnu de racisme associé à l'Université, mais les membres noirs, autochtones et racisés de l'effectif étudiant, du corps professoral et du personnel ont subi et continuent de subir les effets du racisme systémique qui a façonné et qui imprègne la société nord-américaine et ses institutions. À l'instar de notre plan d'action avant-gardiste sur les directions autochtones, le rapport du groupe de travail offre une feuille de route – une série de gestes concrets – qui permettra à Concordia d'aborder l'impact continu des erreurs du passé et nous aidera à bâtir un avenir plus équitable.

Fruit d'une recherche et d'une consultation exhaustives par des membres noirs de l'effectif étudiant, du corps professoral et du personnel ainsi que des diplômées et diplômés de Concordia, le rapport cerne les aspects cruciaux qui exigent de l'Université un engagement à agir : formation antiraciste; soutien à la réussite étudiante; avancement professionnel des membres noirs du personnel; pratiques d'évaluation équitables au regard de la permanence et de la promotion des membres du corps professoral et des bibliothécaires noirs; élaboration de programmes d'études favorisant l'épanouissement des récits et des savoirs noirs; consolidation et élargissement des liens tissés avec les communautés noires de Montréal au fil des décennies. Ces volets clés sont par ailleurs sous-tendus par la nécessité d'obtenir des données sur les membres de l'effectif étudiant, du corps professoral et du personnel. L'Université pourra dès lors répondre de manière plus pertinente et éclairée aux besoins actuels et futurs, et créer un espace sûr et accueillant où tous les membres de sa communauté se sentiront les bienvenus. Les mesures concrètes formulées dans les recommandations changeront ainsi l'Université depuis l'intérieur.
À bien des égards, le rapport s'appuie sur les fondements de la justice sociale qui caractérisent Concordia de longue date : ouverture à l'égard des étudiantes et étudiants de première génération; introduction de cours du soir et de programmes à temps partiel pour accommoder un large éventail d'apprenants; engagement féministe avec la création de l'Institut Simone de Beauvoir; soutien d'une variété de groupes étudiants; établissement récent du Bureau des directions autochtones, du Bureau de l'équité et du Bureau des perspectives noires. Mais les recommandations du groupe de travail nous poussent à en faire davantage – elles nous demandent d'aborder les expériences particulières des membres noirs de la communauté de Concordia, et d'examiner les structures et les pratiques qui compromettent l'épanouissement des Noirs.

Ciblant certains aspects aux fins d'analyse et regroupant les ressources nécessaires pour conseiller le leadership sur la meilleure façon de faire progresser les recommandations, la structure des sous-comités était conçue pour appuyer leur mise en œuvre. En conséquence, non seulement le rapport énumère-t-il des recommandations, mais il détaille aussi leurs avantages et suggère des mesures à prendre, ce qui officialise l'engagement de l'Université, nous responsabilise et rend notre efficacité mesurable. Nous savons maintenant ce que nous avons à faire.

Nous savons également que ces enjeux sont complexes et que nous entamons tout juste un processus exigeant un engagement soutenu de la part de tous les membres de la communauté de Concordia. Les rapports comme celui-ci ne sont en effet efficaces que s'ils constituent des documents vivants, qui réagissent à l'évolution des priorités et prennent en compte les voix de la communauté tout en demeurant ancrés dans les principes d'équité, d'appartenance et d'accessibilité à l'origine du groupe de travail.

Je tiens à exprimer ma profonde reconnaissance aux membres du groupe de travail pour leur temps, leur bienveillance et leur leadership, qui nous a guidés jusqu'à présent, ainsi que pour leur engagement à nous mener beaucoup plus loin encore.

Anne Whitelaw
Vice-rectrice exécutive aux affaires académiques

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE DU GROUPE DE TRAVAIL

POURQUOI PARTICIPER À UN GROUPE DE TRAVAIL DE PLUS SUR LE RACISME ENVERS LES PERSONNES NOIRES?

POURQUOI RÉDIGER UN RAPPORT DE PLUS À PROPOS DE CET ENJEU RÉCURRENT?

POURQUOI TENTER DE SE CONVAINCRE QUE LES CHOSES SERONT DIFFÉRENTES CETTE FOIS-CI?

À l'automne 2020, alors que la pandémie de COVID-19 faisait rage et que le mouvement Black Lives Matter (La vie des Noir.e.s compte) se faisait entendre haut et fort, plusieurs d'entre nous se sont engagés à mettre entre parenthèses leur incrédulité et à mettre de côté leur tristesse, leur fatigue et leur frustration afin de s'atteler à la tâche capitale d'épluchage des différentes strates qui composent notre Université pour révéler les blessures passées, mais aussi le potentiel actuel et les rêves pour l'avenir. Cet exercice profondément collectif et collaboratif s'est révélé être de véritables montagnes russes de stress. Les membres du groupe de travail ont tenté d'accomplir une tâche qu'elles et eux seuls pouvaient entreprendre, et que beaucoup étaient fatigués d'effectuer, tout en évoluant au cœur de l'incertitude, de l'isolement et du déluge d'engagements virtuels imposés par la pandémie. Nous ne sommes pas si nombreux – c'est ce qui a rendu la tâche plus difficile. Nous ne sommes pas si nombreux – c'est ce qui fait de cette tâche un grand succès. Les personnes qui ont entamé ce travail à l'automne 2020 n'ont pas toutes pu le poursuivre jusqu'en juin 2022. Pourtant, aucun des résultats finaux n'aurait pu être obtenu sans la volonté de chacun et chacune de s'engager ensemble dans ce précieux travail de spéculation noire. Le groupe de travail du recteur sur le racisme contre les Noirs a, avant toute chose, permis de bâtir une communauté. Les personnes ayant officiellement contribué à cette communauté sont présentées dans les prochaines pages. Bien d'autres qui œuvrent au sein de l'Université ou hors de l'établissement demeurent anonymes, mais leur contribution mérite néanmoins toute ma reconnaissance.

Je suis extrêmement reconnaissante envers les membres du groupe de travail pour leur générosité, leur temps, et leur volonté d'aller au-delà de leurs obligations habituelles d'enseignement, d'apprentissage et de travail pour partager leurs expériences et sensibiliser la communauté. La plupart d'entre eux et elles n'œuvraient pas dans leurs champs disciplinaires; d'autres accomplissaient cette tâche en dehors de leurs horaires de travail et de leurs engagements habituels. Nous reconnaissons aujourd'hui le chemin parcouru grâce à la qualité exceptionnelle de leur travail. En tant que présidente du groupe de travail, je ressens une profonde reconnaissance envers le comité d'orientation, dont la camaraderie et la sagesse hebdomadaires m'ont permis de ressentir que je bénéficiais d'un soutien inébranlable tout au long des deux années qu'a duré cette aventure. Quant au groupe de rédaction, ce rapport est le fruit de leur travail. Leurs recherches rigoureuses et leur détermination sans relâche à ne laisser aucun détail au hasard font de ce rapport une immense source de fierté, dont l'étendue est bien plus vaste que ce qui pouvait être évoqué à partir d'une seule et même vision. L'équipe administrative et de gestion de projet du groupe de travail a largement contribué à ce que je puisse endosser les nombreux rôles associés à ces responsabilités.

Le recteur et la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques de Concordia ont tenu compte des appels lancés par les communautés noires et, avec leurs équipes, se sont lancés à corps perdu dans cette aventure. Grâce à leur soutien, je crois que les choses seront différentes cette fois-ci. Alors que nous nous attaquons aux enjeux entourant

le racisme envers les personnes noires à Concordia, nous sommes solidaires avec les peuples autochtones, et reconnaissons que, dès que possible, nous devons unir nos forces pour démanteler les structures de racisme systémique et d'inégalité au sein de l'établissement. Le groupe de travail a régulièrement consulté le Bureau des directions autochtones et continuera de collaborer avec ce dernier tout au long du processus de mise en œuvre.

Le savoir collectif que nous avons généré en tant que communauté nous appartient pour toujours, mais surtout, il pourra être exploré, chéri et honoré par Concordia, en plus de servir de point de départ à de nombreuses réflexions. Les deux années écoulées n'ont pas seulement permis de rendre hommage à notre passé et à notre potentiel, elles ont également permis d'instaurer un contrat de confiance avec l'Université, l'engageant à faire preuve du courage nécessaire pour écouter, délibérément et attentivement, et agir. L'existence du groupe de travail n'est pas synonyme de réussite; ne plus avoir besoin de ce groupe de travail est bien plus révélateur.

Angélique Willkie
Présidente du groupe de travail du recteur sur le racisme contre les Noirs

RÉSUMÉ

À l'automne 2020, en réponse aux appels mondiaux au changement systémique et structurel face au racisme historique envers les personnes noires et à la suprématie blanche, le recteur de l'Université Concordia a mis sur pied un groupe de travail sur le racisme contre les Noirs. Le groupe de travail avait pour mandat de coordonner le travail nécessaire afin de formuler des recommandations ancrées dans les expériences vécues par les membres noirs du corps professoral, du personnel et de l'effectif étudiant sur les plans de l'embauche, des politiques et des pratiques d'enseignement et d'apprentissage, entre autres. Ce rapport historique est l'aboutissement de deux années de consultations des membres de la communauté, d'entrevues, de recherches archivistiques, de revues de la documentation, de discussions ouvertes et de conversations avec les intervenants, entreprises par quelque 50 membres du groupe de travail issus de la communauté noire de Concordia, et répartis, dans un premier temps, entre huit sous-comités, puis six.

Composé principalement de membres noirs du corps professoral, du personnel, de l'effectif étudiant de premier cycle et des cycles supérieurs et de diplômés et diplômées de l'Université dans divers domaines et unités, le groupe de travail a été organisé en six sous-comités principaux en fonction des enjeux spécifiques sur lesquels ils se penchaient. Ils ont été nommés comme suit : Histoire de Concordia et relations de ses établissements fondateurs avec les communautés noires; Programmes d'études et ressources pédagogiques; Initiatives d'embauche; Perfectionnement du corps professoral, recherche, bibliothèque et soutien; Collecte de fonds et mobilisation communautaire; et Services à l'effectif étudiant et réussite universitaire. Deux sous-comités, Sécurité sur le campus et relations avec le personnel de sécurité externe et Éducation et ressources antiracistes pour la communauté du campus, ont seulement existé en tant que sous-comités distincts au cours de la première année d'existence du groupe de travail. Pour le premier, il a été décidé que le travail entrepris par ce sous-comité devrait être élargi à un thème plus large, à savoir la sûreté sur le campus; pour le second, le groupe de travail a décidé d'intégrer les éléments de l'éducation antiraciste aux considérations de tous les sous-comités.

Au cours de la première année, et dans le contexte de la pandémie, les sous-comités se sont principalement attelés aux tâches de recherche et de consultations afin de mieux comprendre et articuler la situation du racisme envers les personnes noires à Concordia. Les sous-comités se sont penchés sur les expériences des autres établissements partout au Canada et ont organisé diverses consultations auprès des membres de la communauté dans leurs domaines d'intérêt. Leurs rapports intermédiaires ont permis de fournir les recommandations préliminaires du groupe de travail, publiées en novembre 2021. Lors de la seconde année du mandat, les consultations, la documentation et la rédaction ont pris fin, aboutissant à six rapports finaux des sous-comités, et, simultanément, à une série de plus de 70 rencontres entre la direction du groupe de travail et les intervenants à l'échelle de l'Université. Le présent document est le fruit de ces efforts.

Adoptant une vision critique de la race, le groupe de travail a ancré son rapport dans les quatre principes fondamentaux de la Charte de Scarborough contre le racisme anti-Noir et pour l'inclusion des Noirs dans l'enseignement supérieur au Canada, publiée en novembre 2021. Il s'agit des principes de base qui sont l'épanouissement des noirs, l'excellence inclusive, la mutualité et la responsabilisation. Bien qu'il tire sa force de l'évaluation du système d'enseignement supérieur canadien réalisée dans le cadre de la création de la Charte de Scarborough, le rapport du groupe de travail, et la portée de ses recommandations se limitent strictement au contexte de Concordia. Ce rapport revient brièvement sur l'évolution historique des communautés noires de Montréal, sa relation parallèle avec Concordia et ses établissements fondateurs, à savoir le Loyola College et la Sir George Williams University, et sur les formes prises par le racisme historique envers les personnes noires dans l'enseignement supérieur au Canada et au Québec. Cela permet de dresser la toile de fond de la manifestation étudiante de 1969 à la Sir George Williams University, qui demeure une question centrale et en suspens liant fondamentalement la communauté noire de Montréal à Concordia. Les événements de 1969 demeurent un enjeu requérant une attention immédiate de la part de la direction de l'Université. Une frise chronologique de la présence de personnes noires à Concordia jusqu'à aujourd'hui retrace également le militantisme des membres de la communauté noire de Concordia au cours des 50 dernières années, ainsi que leurs nombreuses démarches en vue d'obtenir le soutien de la communauté et leurs tentatives de création de programmes d'études des Noirs à l'Université. Ce rapport aborde également le manque de représentation noire parmi les membres du corps professoral, du personnel et de l'effectif étudiant dans l'enseignement supérieur.

[1]Pour en savoir plus à propos de la théorie critique de la race, voir :
Delgado R., & Stefancic J. (2012). Critical race theory: An introduction. Presses universitaires de l'Université de New York
Crenshaw K., Gotanda N., Peller G., & Thomas K. (1995). Critical race theory: Key writings that formed the movement. New Press.
Crenshaw K. (24 septembre 2015). Opinion: Why intersectionality can't wait. Le Washington Post. Consulté le 30 juin 2022, depuis https://www.washingtonpost.com/news/in-theory/wp/2015/09/24/why-intersectionality-cant-wait/

Les recommandations du groupe de travail, qui s'inscrivent dans la lignée des vecteurs stratégiques de Concordia, s'articulent autour de quatre axes principaux :

ENTRAÎNER UN CHANGEMENT INSTITUTIONNEL

Aborde l'héritage de la manifestation étudiante de 1969; la nécessité d'une stratégie de lutte contre le racisme à l'échelle de l'Université, d'une collecte de données désagrégées pour mieux servir les membres de la communauté noire de Concordia, de modules de formation abordant le racisme envers les personnes noires dans les différentes sphères de l'Université et d'une stratégie de collecte de fonds visant à soutenir les initiatives axées sur les personnes noires.

FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT DES NOIRS

Comprend l'embauche, l'avancement professionnel et le leadership de membres du personnel, du corps professoral et de bibliothécaires noirs; le recrutement, la rétention et la diplomation de membres noirs de l'effectif étudiant et la création de programmes qui contribuent à leur réussite; le fait que le personnel de sécurité du campus mette l'accent sur la sécurité communautaire plutôt que sur le maintien de l'ordre; et les services en santé mentale pour les membres de la communauté noire de Concordia.

SOUTENIR LES SAVOIRS NOIRS

Se concentre sur les programmes d'études des Noirs canadiens; sur les perspectives noires au sein des programmes d'études de l'ensemble de l'Université; et sur la recherche axée sur les personnes noires et la création d'un Pôle des savoirs noirs.

ENCOURAGER LA MUTUALITÉ

Un appel au développement d'approches interconnectées pour lutter contre le racisme envers les personnes noires au sein de l'Université et développer des relations engagées avec des partenaires de la communauté noire.

Les recommandations outrepassent largement les limites des différents sous-comités et des différentes catégories, et leur portée et leur mise en œuvre se chevauchent, se renforçant et se complétant mutuellement. L'objectif de ces recommandations est de cerner ce qui doit être abordé de façon prioritaire en matière de politiques et de procédures pour lutter efficacement contre le racisme envers les personnes noires et contre l'héritage du colonialisme et de la blanchité historique à Concordia. Ce rapport propose des mesures visant à améliorer la qualité des expériences vécues par les membres de la communauté noire de Concordia et à introduire les savoirs noirs et l'excellence noire au sein de l'établissement.

Le groupe de travail soumet son rapport final avec l'humble conviction qu'il contribuera positivement à la poursuite du démantèlement des structures systémiques racistes à l'Université Concordia ainsi qu'à la lutte contre le racisme envers les personnes noires dans l'enseignement supérieur au Canada.

MANDAT

Le groupe de travail du recteur sur le racisme contre les Noirs a reçu le mandat de formuler des recommandations visant à lutter contre le racisme envers les personnes noires à l'Université – dans nos politiques, dans nos pratiques d'enseignement et d'apprentissage, et dans les expériences vécues par nos membres du corps professoral, du personnel et de l'effectif étudiant. Ce travail coïncide avec l'engagement permanent de l'Université à lutter contre l'incidence et les effets dévastateurs et continus du colonialisme et de la suprématie blanche sur les peuples autochtones du Canada, les peuples d'origine africaine et les personnes racisées.

APPROCHE

CONTEXTE

L'année 2020 a marqué un tournant dans l'histoire mondiale contemporaine. Alors que la crise pandémique faisait rage, le monde s'est également vu forcé de répondre de ses actes en matière d'inégalités raciales alors qu'il a été témoin, une fois de plus, du meurtre insensé d'un homme noir, George Floyd, aux mains d'un policier de Minneapolis. La résurgence du mouvement Black Lives Matter s'est répandue comme une traînée de poudre; le monde réclamait un changement et la justice sociale. Montréal n'a pas été épargnée par le mouvement, et très vite la ville a elle aussi été le théâtre de rassemblements et de manifestations en faveur des droits civiques et de la justice pour les communautés autochtones et noires.

RÉPONSE DE CONCORDIA

Comme de nombreuses universités au Canada, l'Université Concordia a publié une déclaration au cours de l'été 2020, insistant sur la nécessité de lutter contre le racisme systémique envers les personnes noires. Peu de temps après la publication de cette déclaration, un groupe d'alliés et alliées et de membres noirs du corps professoral, du personnel et de l'effectif étudiant des cycles supérieurs se sont rassemblés afin de rédiger le document Concordia Statement on Black Lives (Déclaration de Concordia sur les vies noires). Cette déclaration comportait une liste de demandes concrètes ayant été présentée à la direction de l'Université. La déclaration a recueilli le soutien de près de 7 000 membres de l'effectif étudiant, du corps professoral, du personnel et de diplômés et diplômées de la communauté de Concordia, qui ont signé la pétition sur une période de deux semaines. Cette pétition a servi de catalyseur à une série de conversations entre l'administration de l'Université et le Black Concordia Action Committee (Comité d'action des Noirs de Concordia), qui rassemblait des membres du corps professoral, du personnel et de l'effectif étudiant noirs et non noirs. À ce moment-ci, le comité venait d'être constitué, mais son existence a été de courte durée.

À la suite de ces conversations, l'Université a convenu d'entreprendre les actions suivantes :

- Convertir l'initiative Perspectives noires, un projet pilote d'Annick Maugile Flavien, sa coordonnatrice fondatrice, en Bureau des perspectives noires (BPN). Ce bureau accompli et permanent dirigé par Annick Maugile Flavien, a été intégré au Vice-rectorat exécutif aux affaires académiques avec comme mandat de promouvoir les perspectives, les initiatives et l'érudition de la communauté noire au sein de l'Université, ainsi que de la défendre, de lui procurer des ressources et de lui assurer un soutien.
- Embaucher trois membres noirs du corps professoral pour occuper des postes menant à la permanence axés sur les perspectives noires au cours de l'année scolaire 2021-2022.
- Investir 250 000 $ dans le financement de nouvelles bourses d'études à l'intention de membres noirs de l'effectif étudiant entamant leurs programmes à l'automne 2021, avec comme engagement de travailler à doubler ce montant par la collecte de fonds.
- Établir le groupe de travail du recteur sur le racisme contre les Noirs.

GROUPE DE TRAVAIL

Lancé à l'automne 2020 avec un mandat d'un an, le groupe de travail était initialement dirigé par deux coprésidentes et un coprésident : Angélique Willkie (professeure), Annick Maugile Flavien (membre du personnel) et Stéphane Brutus (professeur). Travaillant en étroite collaboration avec le Vice-rectorat exécutif aux affaires académiques, les coprésidents ont élaboré une structure et créé un ensemble de sous-comités formés en partie en fonction des revendications figurant dans « Concordia Statement on Black Lives ». Les complications imposées par la pandémie de COVID-19 ont rendu impossible l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre du mandat en seulement un an. Après avoir consulté l'Université, le mandat du groupe de travail a été prolongé d'un an. Cela a entraîné des modifications significatives à la structure de direction du groupe de travail. C'est au cours de la seconde et dernière année de son mandat que la composition finale de la direction du groupe de travail a été définie, à savoir : Angélique Willkie en tant qu'unique présidente du groupe de travail, avec le soutien d'un comité d'orientation composé de membres représentants du BPN, du Bureau de l'équité et du nouveau Caucus noir de Concordia. Le groupe de travail bénéficiait également du soutien d'un comité de direction, composé de membres de la direction et de la codirection des sous-comités du groupe de travail et de membres du comité d'orientation, ainsi que de membres de l'effectif étudiant, de diplômés et diplômées de l'Université, de syndicats et d'associations, y compris de l'Union des étudiants et étudiantes de Concordia.

SOUS-COMITÉS

Dans un premier temps, le groupe de travail était organisé en huit sous-comités afin d'examiner et de répondre au mieux aux besoins de l'Université en ce qui a trait à la lutte contre le racisme systémique envers les personnes noires.

L'HISTOIRE DE CONCORDIA ET LES RELATIONS DE SES ÉTABLISSEMENTS FONDATEURS AVEC LES COMMUNAUTÉS NOIRES

Ce sous-comité avait comme mandat d'étudier l'histoire des relations de Concordia et de ses établissements fondateurs (la Sir George Williams University et le Loyola College) avec les communautés noires au sein de l'établissement et en dehors, pour formuler des recommandations quant à la mise en valeur et à la commémoration de cette histoire. Ce sous-comité a mené des recherches considérables sur le terrain, en faisant appel à la fois à la communauté universitaire et à la communauté noire montréalaise dans son ensemble au moyen d'entrevues individuelles et de groupe, de recherches et de consultations de documents d'archives. Des activités visant à tisser des liens étaient menées en parallèle des rigoureuses activités de recherche entreprises par ce comité. En effet, les entrevues étaient axées autour des préoccupations, des suggestions et des souvenirs de la communauté, recueillis auprès de plusieurs générations de membres de l'effectif étudiant, de diplômés et diplômées de l'Université, d'activistes communautaires, etc. Les documents d'archives ont permis de retrouver des informations sur ces mêmes sujets qui avaient été recueillies dans le passé. Ce comité a rédigé un rapport remarquable révélant l'histoire du racisme envers les personnes noires et du militantisme noir à Concordia. Ce rapport se fonde sur les nombreux dossiers d'archives de l'Université comprenant des recommandations jamais mises en application pour la plupart.

PROGRAMMES D'ÉTUDES ET RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

Ce sous-comité avait comme mandat de mener des recherches sur les différentes façons d'intégrer les perspectives noires aux programmes d'études actuels de l'Université et de les explorer. Cela comprenait : développer davantage d'arguments en faveur de la création de programmes d'études des Noirs à Concordia; se pencher sur les programmes d'études et les outils pédagogiques actuellement offerts pour veiller à ce qu'ils tiennent compte de la diversité de la communauté de Concordia et de la richesse des savoirs à l'échelle mondiale, tout en respectant un cadre de lutte contre le racisme; et recueillir des réflexions quant au fait d'apporter du soutien aux membres noirs de l'effectif étudiant dans des disciplines universitaires au sein desquelles ils sont sous-représentés (STGM [sciences, technologies, génie, mathématiques], commerce, entre autres). Ce comité a réalisé des entrevues et des sondages afin de comprendre les expériences vécues par les membres de l'effectif étudiant s'identifiant comme Noirs dans les domaines des STGM. Il a également collaboré avec le Centre d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage et a mené des recherches sur les programmes d'études des Noirs actuels (et les programmes connexes) partout au Canada. Enfin, ce comité a également passé en revue la proposition faite en 2018 à la Faculté des arts et des sciences visant à intégrer une mineure interdisciplinaire en études des Noirs.

INITIATIVES D'EMBAUCHE

Ce sous-comité avait comme mandat de rechercher et de proposer des modèles de soutien et des ressources destinés aux membres noirs du personnel, notamment les meilleures pratiques pour cibler et particulièrement encourager le recrutement, l'embauche, la promotion et la rétention de membres de la communauté noire. Ce sous-comité des initiatives d'embauche a réalisé un sondage et a mené des entrevues semi-structurées avec des membres du personnel de Concordia s'identifiant comme Noirs. À partir de ces entrevues, le comité a formulé plusieurs recommandations essentielles visant à soutenir l'avancement professionnel des membres noirs du personnel et à développer une culture d'appartenance chez ces derniers et dernières au sein de l'établissement.

PERFECTIONNEMENT DU CORPS PROFESSORAL, RECHERCHE, BIBLIOTHÈQUE ET SOUTIEN

Ce sous-comité avait comme mandat de définir et de mettre au point des ressources et des mécanismes de soutien pour les membres du corps professoral et les bibliothécaires noirs à temps partiel et à temps plein, notamment les meilleures pratiques de recrutement et d'embauche; les stratégies d'avancement professionnel, y compris la titularisation et la promotion; et la reconnaissance de l'effort émotionnel supplémentaire fourni par les membres du corps professoral et les bibliothécaires noirs. Ce sous-comité a effectué un examen substantiel de la documentation et réalisé des entrevues ayant permis de documenter la formulation de recommandations soutenant l'avancement professionnel de membres noirs du corps professoral à Concordia.

LUTTE CONTRE LE RACISME SYSTÉMIQUE VISANT LES PERSONNES NOIRES

COLLECTE DE FONDS ET MOBILISATION COMMUNAUTAIRE

Ce sous-comité avait comme mandat d'étudier l'élaboration de propositions de financement destinées à soutenir la recherche, l'enseignement et l'apprentissage, et l'expérience étudiante noirs à Concordia. Ce sous-comité s'est lancé à la recherche de sources de financement et de collaborateurs potentiels au sein de la communauté universitaire, a déterminé le besoin de bâtir des relations avec des donateurs et donatrices potentiels et de créer des synergies avec des partenaires communautaires et industriels susceptibles d'offrir des possibilités d'apprentissage par l'expérience, de travail et de leadership aux membres noirs de l'effectif étudiant. Le comité de collecte de fonds et de mobilisation communautaire a recueilli des données qualitatives par l'intermédiaire d'entrevues et de rencontres avec des membres du personnel de Concordia travaillant au sein de départements et d'unités liés à la vie et aux expériences étudiantes, ainsi qu'avec des établissements pairs et des associations industrielles. Ces entrevues ont permis de passer en revue les meilleures pratiques actuelles et de déceler des stratégies visant à mieux soutenir l'engagement communautaire, la sensibilisation et la collecte de fonds. La méthodologie des membres du sous-comité consistait également à participer à des séances de formation offertes par des associations professionnelles en avancement et à passer en revue les plans d'action et les rapports d'étape d'Équité, diversité et inclusion (EDI) d'établissements pairs.

SERVICES À L'EFFECTIF ÉTUDIANT ET RÉUSSITE UNIVERSITAIRE

Ce sous-comité avait comme mandat de définir le continuum des besoins, des préoccupations et des ressources nécessaires pour soutenir au mieux le bien-être physique et mental des membres noirs de l'effectif étudiant de premier cycle et des cycles supérieurs. Il devait également formuler des recommandations pour les services à l'effectif étudiant qui soient ancrées dans des cadres de lutte contre le racisme et, par ailleurs, recommander des systèmes pour compiler les données qui peuvent continuer à documenter ces services. Le sous-comité des services au corps étudiant et de la réussite universitaire a réalisé des entrevues informelles et organisé des conversations et des cercles de récit avec l'effectif étudiant afin de rassembler des données qualitatives pour étayer les recommandations. En outre, le sous-comité a profité des événements publics pour recueillir des réflexions quant aux besoins et aux souhaits des membres noirs de l'effectif étudiant et passé en revue et analysé des documents afin de comparer les besoins de Concordia à ceux qui figurent dans les plans d'action d'autres universités canadiennes.

DEUX SOUS-COMITÉS ONT ÉTÉ ÉLIMINÉS APRÈS LA PREMIÈRE ANNÉE D'EXISTENCE DU GROUPE DE TRAVAIL :

ÉDUCATION ET RESSOURCES ANTIRACISTES POUR LA COMMUNAUTÉ DU CAMPUS

Ce sous-comité avait comme mandat de recenser des ressources et outils existants sur le campus visant l'éducation et la formation antiracistes et d'en proposer d'autres.
Ce sous-comité a réalisé des études comparatives des meilleures pratiques au sein d'autres universités, ainsi que des entrevues informelles visant à mieux comprendre les expériences vécues par les membres de la communauté noire de Concordia. Au cours de la première année d'existence du groupe de travail, le BPN et le Bureau de l'équité, alors nouvellement mis sur pied, se sont occupés ensemble d'offrir à la communauté de Concordia de la formation et des ateliers de lutte contre le racisme et axés sur les personnes noires. En reconnaissance de ce travail, au cours de la seconde année d'existence du groupe de travail, la direction a décidé que le fait d'intégrer les éléments de l'éducation antiraciste aux considérations de tous les sous-comités (plutôt que de poursuivre en conservant ce sous-comité distinct) serait plus judicieux pour le groupe de travail.

SÉCURITÉ SUR LE CAMPUS ET RELATIONS AVEC LE PERSONNEL DE SÉCURITÉ EXTERNE

Ce sous-comité avait comme mandat initial d'étudier les politiques et procédures en matière de sécurité en vigueur sur le campus, ainsi que les relations avec le personnel de sécurité externe; d'effectuer des recherches à propos des formations de lutte contre le racisme, des protocoles et des meilleures pratiques en matière de sécurité au sein d'autres universités et établissements canadiens; d'étudier les systèmes en place en ce qui a trait aux plaintes concernant la sécurité et d'évaluer l'accès de la communauté à ces services. Après la première année d'existence du groupe de travail, il a été déterminé que, pour mieux évaluer les besoins de la communauté noire, le mandat devrait être élargi afin d'intégrer une conceptualisation au sens plus large de la « sécurité » puisque cette notion n'est pas uniquement liée au bien-être physique, mais aussi au bien-être émotionnel et psychologique. Cependant, afin de veiller à ce que les enjeux relevant principalement de la sécurité sur le campus soient tout de même cernés et abordés, le groupe de travail a collaboré avec un membre d'un sous-comité de l'effectif étudiant de premier cycle ainsi qu'un adjoint de recherche ayant poursuivi le travail entamé par ce sous-comité. Ce travail consistait à dresser un portrait des meilleures pratiques mises en œuvre par des établissements au Canada et ailleurs dans le monde. Les résultats ont confirmé le besoin d'inclure des mesures de soutien en matière de mobilisation communautaire et de santé mentale afin de renforcer le travail du personnel de sécurité du campus, à l'instar d'autres établissements.

CONSULTATIONS SUPPLÉMENTAIRES

CONSULTATION À L'ÉCHELLE DE L'UNIVERSITÉ

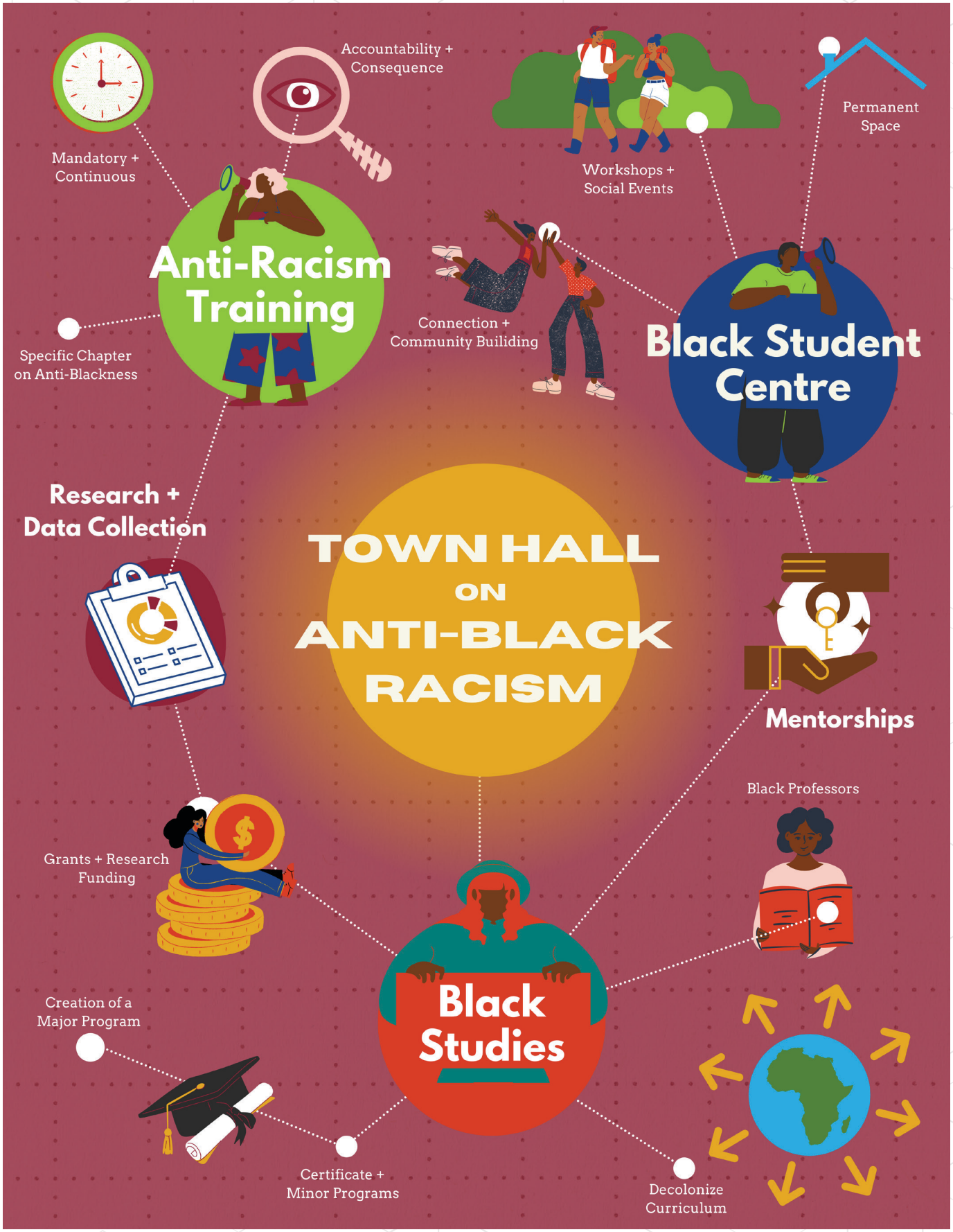
En octobre 2021, le groupe de travail a lancé une consultation à l'échelle de la communauté afin d'évaluer les sentiments évoqués par la lutte contre le racisme envers les personnes noires à l'Université pour améliorer l'inclusion et l'intégration de membres de la communauté noire de Concordia, ainsi que le traitement leur étant réservé. Ce sondage a été envoyé aux membres du corps professoral, du personnel et de l'effectif étudiant, actuels et anciens. Son objectif était de recueillir leur point de vue quant au racisme systémique envers les personnes noires à l'Université sur les plans de l'embauche, des politiques et des pratiques d'enseignement et d'apprentissage, entre autres. Les résultats de cette consultation ont documenté les recommandations formulées par le groupe de travail dans le cadre du présent rapport final, et plus précisément, celles liées aux politiques, aux activités de mobilisation, aux programmes d'études, aux services et à la formation. Les données recueillies ont également aidé le groupe de travail à élaborer un plan d'action visant à lutter contre le racisme systémique envers les personnes noires dans l'ensemble de l'Université.

CONSULTATIONS DU COMITÉ DE DIRECTION DE L'EFFECTIF ÉTUDIANT

Bien qu'il ne s'agisse pas d'un comité indépendant officiel, le comité de direction de l'effectif étudiant, faisant partie du comité de direction du groupe de travail et constitué d'une personne diplômée de Concordia, d'un membre de l'effectif étudiant de premier cycle, et d'un représentant de l'Union des étudiants et étudiantes de Concordia, a mené des consultations essentielles auprès des membres noirs de l'effectif étudiant de l'Université. Le comité de direction de l'effectif étudiant a organisé deux consultations au cours desquelles les membres de l'effectif étudiant ont pu fournir des commentaires sur les recommandations préliminaires et faire part de leurs idées quant à la sécurité sur le campus. L'intégration des voix de membres noirs de l'effectif étudiant était cruciale dans le cadre des efforts du groupe de travail, puisque cela a permis de veiller à ce que les recommandations soient étayées par les expériences vécues par les membres noirs de l'effectif étudiant ainsi que par leurs besoins et commentaires.

RENCONTRES AVEC LES INTERVENANTS

À la suite de la publication des recommandations préliminaires en novembre 2021, la direction du groupe de travail et les membres du personnel se sont lancés dans une série de rencontres afin d'exposer les priorités cernées par le groupe de travail aux intervenants appropriés dans l'ensemble de l'Université. Entre janvier et juin 2022, l'équipe a organisé plus de 70 rencontres avec les intervenants, engageant le dialogue avec un large éventail de membres de la communauté universitaire dans les domaines de la gouvernance, des services de soutien pédagogique aux étudiants, des ressources humaines (RH) et des relations communautaires, entre autres. Ces rencontres avec les intervenants ont permis de placer les recommandations préliminaires dans leur contexte en ce qui a trait aux responsabilités propres aux diverses unités et de mieux comprendre comment leurs efforts d'EDI ont été mis en œuvre. Les rencontres n'ont pas seulement aidé à renforcer les relations, nouvelles ou déjà instaurées, avec des unités en particulier, elles ont également documenté l'articulation des recommandations finales et ont permis à ces intervenants de s'investir dans leur tâche ultime de mise en œuvre des recommandations au cours des mois et des années à venir.



Notes visuelles de la séance de discussion des étudiants (10 février 2022).
Source: Renée Mathews.

SAVOIR COLLECTIF

Les divers horizons des membres de chaque sous-comité nous ont permis de disposer d'un large éventail d'expertises, de perspectives et d'approches quant aux questions auxquelles le groupe de travail souhaitait répondre, aussi bien logistiques que philosophiques. Les sous-comités disposaient d'une représentation de membres du corps professoral de la Faculté des beaux-arts, de la Faculté des arts et des sciences, de l'École de gestion John-Molson, de l'École de génie et d'informatique Gina-Cody et de la Bibliothèque de Concordia. Des membres du personnel des départements administratifs du Vice-rectorat exécutif aux affaires académiques (BPN, Bureau de l'équité) et d'autres unités de l'Université – notamment la Galerie FOFA, l'Institut d'enseignement coopératif, les Relations avec les diplômés, le Service des communications de l'Université et les Ressources humaines – ont également collaboré aux travaux des sous-comités. En outre, des membres de l'effectif étudiant de premier cycle et des cycles supérieurs, ainsi que des diplômés et diplômées de l'Université ont activement participé au groupe de travail, œuvrant en tant que membres de sous-comités, assistants et assistantes de recherche et siégeant à un comité étudiant de direction désigné.

Pour résumer, ce rapport est un acte de production graduelle, collective et collaborative de savoirs, présentant les idées et les expériences des membres noirs issus de l'effectif étudiant, du personnel, du corps professoral et de la communauté en tant que savoirs. La mise en récit de l'histoire des communautés noires à Montréal, de l'histoire du militantisme noir à Concordia, ainsi que du présent et de l'avenir des membres de la communauté noire de Concordia, reconnaît et met en avant les différents niveaux de participation, de temps et de travail émotionnel investis dans ce rapport. La production graduelle de savoirs reconnaît que les savoirs actuels sont constamment bâtis sur des savoirs du passé. L'aspect collectif reconnaît qu'aucune personne n'est en mesure de produire des savoirs en vase clos. Les approches collaboratives reconnaissent que tout le monde apporte ses propres savoirs et perspectives à un projet, chacun et chacune avec des rôles et des niveaux de mobilisation distincts.

Le travail produit par la direction et les sous-comités du groupe de travail a une portée monumentale. Les documents, rapports, transcriptions d'entrevues et autres documents d'origine seront conservés dans les archives de l'Université. Les efforts fournis pendant ces deux années afin de rassembler et de mobiliser les informations qui existent mettent en évidence le besoin et la valeur fondamentale de la collecte et de l'archivage continus de ressources qui racontent l'histoire des membres de la communauté noire de Concordia et des communautés noires à Montréal. Les efforts entrepris afin de produire les rapports intermédiaires et finaux des sous-comités ont requis un travail visible et invisible au travers duquel les membres du groupe de travail ont innové, éprouvé de la joie et un sentiment d'esprit collectif, et exploré de nouvelles idées et possibilités. C'est également grâce à ces efforts que nous témoignons de nos propres expériences de racisme contre les Noirs, celles dont nous nous souvenons, et celles auxquelles nous nous attendons. Néanmoins, ce qui s'avère le plus exaltant dans ces efforts collectifs et collaboratifs est sûrement le fait que les changements appelés par nos recommandations sont déjà en train de s'opérer.

LISTE DES PERSONNES PARTICIPANTES

LÉGENDE:

BLEU: membres actuels du comité de direction

VERT : membres actuels du comité d'orientation

ORANGE : anciens membres du comité de direction

ROUGE : anciens membres du comité d'orientation

ACRONYMES DES SOUS-COMITÉS:

HCREFCN = Histoire de Concordia et relations de ses établissements fondateurs avec les communautés noires

PRP = Programmes d'études et ressources pédagogiques

IE = Initiatives en matière d'embauche

PCRBS = Perfectionnement du corps professoral, recherche, bibliothèque et soutien

CMC = Collecte de fonds et mobilisation communautaires

SER = Services au corps étudiant et réussite universitaire

SCRPSE = Sécurité sur le campus et relations avec le personnel de sécurité externe

ERACU = Éducation et ressources antiracistes pour la communauté universitaire

AUTRES ACRONYMES :

PGT = Personnel du groupe de travail

GR = Groupe de rédaction

PROFESSEURS

ANGÉLIQUE WILLKIE
2020-2022
Désignation: Professeure agrégée
Faculté: Beaux-arts
Unité: Département de danse contemporaine
Titre: Présidente du groupe de travail et conseillère spéciale en matière d'intégration des Noirs et de savoirs noirs auprès de la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques, GR

ANGELA KROSS
2020-2022
Désignation: Professeure adjointe
Faculté: Arts et sciences
Unité: Département de géographie, urbanisme et environnement
Titre: Codirectrice PRP

CHRISTIANA ABRAHAM
2020-2022
Désignation: Professeure adjointe et experte en résidence
Faculté: Arts et sciences
Unité: Département de communication
Titre: Directrice HCREFCN, GR

DEANNA BOWEN
2020-2022
Désignation: Professeure adjointe
Faculté: Beaux-arts
Unité: Studio Arts
Titre: PCRBS

DÉSIRÉE DE JESUS
2020-2021
Désignation: Ancienne professeure à temps partiel
Faculté: Beaux-arts
Unité: École de cinéma Mel-Hoppenheim
Titre: CEI

FRANÇOISE NAUDILLON
2020-2022
Désignation: Professeure
Faculté: Arts et sciences
Unité: Département d'études françaises
Titre: Codirectrice PRP et membre PCRBS, année 2

JACQUELINE PETERS
2020-2022
Désignation: Professeure à temps partiel
Faculté: Arts et sciences
Unité: Département d'études anciennes, de langues modernes et de linguistique
Titre: Codirectrice IE, membre du comité d'orientation, représentante du Caucus noir de Concordia au sein du comité de direction

KIMBERLEY MANNING
2020-2022
Désignation: Professeure agrégée
Faculté: Arts et sciences
Unité: Département de science politique
Titre: CMC

LINDA DYER
2020-2022
Désignation: Professeure
Faculté: École de gestion John-Molson
Unité: Département de management
Titre: Directrice PCRBS

OCÉANE JASOR
2020-2022
Désignation: Professeure adjointe
Faculté: Arts et sciences
Unité: Département de sociologie et d'anthropologie
Titre: HCREFCN

ROBERT WELADJI
2020-2022
Désignation: Professeure
Faculté: Arts et sciences
Unité: Département de biologie
Titre: PRP

ROCH GLITHO
2021-2022
Désignation: Professeure
Faculté: École de génie et d'informatique Gina-Cody
Unité: Département d'informatique et de génie logiciel
Titre: Ancien codirecteur PCRBS

STÉPHANE BRUTUS
2020-2021
Désignation: Ancien professeur
Faculté: École de gestion John-Molson
Unité: Département de management
Titre: Ancien coprésident du groupe de travail

PERSONNEL

ALEXANDRA LEREBOURS
2020-2022
Désignation: Membre du personnel
Unité: Service des ressources humaines
Titre: IE

ALLISON SAUNDERS
2020-2022
Désignation: Membre du personnel
Unité: Service des communications de l'Université
Titre: IE

ANDREA CLARKE
2020-2021
Désignation: Ancienne membre du personnel
Unité: Bureau de l'engagement communautaire, Vice-rectorat exécutif aux affaires académiques
Titre: CMC

ANNICK MAUGILE FLAVIEN
2020-2022
Désignation: Ancienne membre du personnel
Unité: Bureau des perspectives noires
Titre: Ancienne coprésidente du groupe de travail, ancienne membre des comités de direction et d'orientation

CATHRYN SOMRANI
2020-2022
Désignation: Membre du personnel
Unité: Vice-rectorat exécutif aux affaires académiques
Titre: Spécialiste en gestion du changement

CHERRY MARSHALL
2020-2022
Désignation: Membre du personnel
Unité: Avancement universitaire
Titre: CMC

CYNTHIA ALPHONSE
2021-2022
Désignation: Membre du personnel
Unité: Groupe de travail sur le racisme contre les Noirs, Vice-rectorat exécutif aux affaires académiques
Titre: Coordonnatrice de projets du groupe de travail, PGT, GR

CYNTHIA GEORGE
2020-2022
Désignation: Membre du personnel
Unité: Bibliothèque
Titre: HCREFCN

DANNA JANVIER
2021-2022
Désignation: Membre du personnel
Unité: Services financiers
Titre: Codirectrice IE

DAVID MCKENZIE
2020-2022
Désignation: Membre du personnel
Faculté: École de gestion John-Molson
Unité: Décanat
Titre: CMC

DÉSIRÉE ROCHAT
2020-2021
Désignation: Chercheuse en résidence
Unité: Bibliothèque
Titre: GR

PERSONNEL

EUNICE BÉLIDOR
2020-2022
Désignation: Ancienne membre du personnel
Faculté: Beaux-arts
Titre: HCREFCN

FAYE CORBIN
2020-2021
Désignation: Membre du personnel
Faculté: Bibliothèque
Titre: PCRBS

FREDERICK FRANCIS
2020-2022
Désignation: Membre du personnel
Faculté: École de gestion John-Molson
Titre: Codirecteur SER

JAMES ROACH
2020-2022
Désignation: Membre du personnel
Unité: Service des communications de l'Université
Titre: IE

LINDA TEOLI
2020-2022
Désignation: Aide de bureau
Unité: Groupe de travail sur le racisme contre les Noirs, Vice-rectorat exécutif aux affaires académiques
Titre: PGT, GR

LISA WHITE
2020-2022
Désignation: Membre du personnel
Unité: Bureau de l'équité, Vice-rectorat exécutif aux affaires académiques
Titre: Ancienne directrice SCRPSE,membre du comité d'orientation

LYNE DENIS
2020-2022
Désignation: Membre du personnel
Unité: Service de sécurité
Titre: SCRPSE

OLIVIA WYLLIE
2020-2022
Désignation: Membre du personnel
Unité: Avancement universitaire
Titre: Avancement universitaire

RACHEL HARRIS
2021-2022
Désignation: Bibliothécaire – Publication universitaire et scientifique
Unité: Bibliothèque
Titre: PCRBS

SHARON NELSON
2020-2021
Désignation: Membre du personnel
Faculté: École de gestion John-Molson
Titre: Ancienne directrice ERACU

TEMILADE AKIN-AINA
2020-2022
Désignation: Ancienne membre du personnel
Unité: Avancement universitaire
Titre: Directrice CMC

ÉTUDIANTS

ALYSHA MAXWELL-SARASUA
2021-2022
Désignation: Étudiante au premier cycle
Faculté: Arts et sciences
Titre: SER et représentante du corps étudiant au sein du comité de direction

CAMINA HARRISON-CHÉRY
2021-2022
Désignation: Étudiante au premier cycle
Faculté: Arts et sciences
Titre: HCREFCN, représentante de la CSU et leader étudiante au sein du comité de direction

CHESLINE PIERRE-PAUL
2020-2021
Désignation: Graduate student
Faculté: Arts et sciences
Titre: ERACU

CINDY BALAN
2020-2022
Désignation: Étudiante au premier cycle
Faculté: Arts et sciences
Titre: SER

DIANE ROBERTS
2020-2022
Désignation: Graduate Student
Faculté: Beaux-arts
Titre: PCRBS

HARVIN HILAIRE
2020-2021
Désignation: Étudiante au premier cycle
Faculté: École de gestion John-Molson
Titre: SCRPSE et représentant du corps étudiant au sein du comité de direction

JADA JOSEPH
2021-2022
Désignation: Étudiante au premier cycle
Faculté: Arts et sciences
Unit: Département de psychologie
Titre: HCREFCN

JAMILAH DEI-SHARPE
2020-2021
Désignation: Étudiante au premier cycle
Faculté: Arts et sciences
Titre: Représentante du Caucus noir de Concordia au sein du comité de direction

JOHN BOACHIE
2020-2021
Désignation: Étudiante au premier cycle
Faculté: École de gestion John-Molson
Titre: IE

JUDNIE ROBERT
2020-2022
Désignation: Étudiante au premier cycle
Faculté: Arts et sciences
Titre: IE

MANUELA SIMO
2020-2022
Désignation: Étudiante au premier cycle
Faculté: Arts et sciences
Titre: SCRPSE

NAÏSSA SOW
2020-2022
Désignation: Étudiante au premier cycle
Faculté: Arts et sciences
Titre: SER

SARAH MAZHERO
2020-2021
Désignation: Étudiante au premier cycle
Faculté: Arts et sciences
Titre: SER et représentante de la CSU au sein du comité de direction

SASCHA TSHIAN-LEVINE
2020-2021
Désignation: Graduate Student
Faculté: Arts et sciences
Titre: HCREFCN

TALLIE SEGEL
2020-2022
Désignation: Graduate Student
Faculté: Arts et sciences
Titre: PRP, GR

ANCIENS ÉLÈVES

EDDEL-QUINN KILINGI
2021-2022
Désignation: Représentante des diplômés
Titre: CMC

EVAN PITCHIE
2020-2021
Désignation: Représentant des diplômés
Titre: Représentant du corps étudiant au sein du comité de direction

ISAIAH JOYNER
2021-2022
Désignation: Représentant des diplômés
Titre: Représentant des diplômés au sein du comité de direction

LISA NDEJURU
2020-2022
Désignation: Diplômée
Titre: Codirectrice SER

LE RACISME SYSTÉMIQUE ENVERS LES PERSONNES NOIRES

L'Agence de la santé publique du Canada définit le racisme envers les personnes noires comme « un système d'inégalités de pouvoir, de ressources et de possibilités qui discrimine les personnes de descendance africaine[1]. »

Bien que le gouvernement canadien reconnaisse l'existence du racisme systémique et ses répercussions, le gouvernement du Québec reconnaît l'existence du racisme, mais ne s'attaque pas encore à sa nature systémique[2,3]. Le racisme a des racines historiques uniques dans l'histoire coloniale de la province du Québec et continue d'être politiquement et socialement ancré. Particulièrement, le racisme a été reconnu comme une entrave à la pleine participation des communautés noires et des autres communautés racisées à la société québécoise[4,5]. Cette réalité requiert de la province du Québec qu'elle utilise l'éducation comme outil de lutte contre le racisme et qu'elle prenne des mesures afin de lutter contre la reproduction systémique du racisme au sein de ces mêmes établissements d'enseignement[5,6].

Les droits à la pleine participation à la société canadienne et à la société québécoise sont énoncés à l'échelle fédérale au sein de la Charte canadienne des droits et libertés et à l'échelle provinciale dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Entre les années 1980 et aujourd'hui, les données recueillies à propos des obstacles à la pleine participation des communautés noires à la société québécoise suggèrent que ces droits ne sont pas pleinement exercés[2,4]. Des enquêtes publiques, ainsi que des rapports commandés et gouvernementaux datant des années 1980, 1990 et 2000, comprennent de nombreuses recommandations visant à accroître la pleine participation des communautés noires et racisées, notamment à des postes haut placés du gouvernement. Ces recommandations n'ont rencontré qu'un écho limité, au mieux.

Les rapports mentionnés ci-dessus ne sont que quelques exemples des nombreux rapports commandés par des entités gouvernementales, des associations communautaires, des universités et des syndicats pendant des décennies et ont généré un héritage de dossiers empilés qui soulignent, nomment, et recommandent même des changements aux structures qui perpétuent le racisme envers les personnes noires dans les établissements et, de façon plus générale, dans la société québécoise et ailleurs au Canada. Ce groupe de travail, par conséquent, s'attaque à la nature systémique du racisme envers les personnes noires, en se concentrant sur sa présence et ses répercussions au sein des communautés montréalaises, mais aussi sur ses manifestations et sa relation avec l'Université Concordia. Ci-dessous, nous décrivons les ancrages philosophiques, conceptuels et méthodologiques qui ont guidé les efforts du groupe de travail au cours de ces deux dernières années.

> **« Un système d'inégalités de pouvoir, de ressources et de possibilités discriminant contre les personnes afrodescendantes.**

Principes Fondamentaux:

UNE VISION CRITIQUE DE LA RACE ET LA CHARTE DE SCARBOROUGH

UNE VISION CRITIQUE DE LA RACE

Il est pertinent d'adopter une vision critique de la race pour étudier « le(s) rapport(s) entre la race, le racisme et le pouvoir » dans les structures qui influent sur la vie quotidienne[7,8]. Cette vision expose le racisme et les rapports de pouvoir oppressifs ancrés dans les systèmes judiciaires et les politiques et les établissements publics, nous permettant de reconnaître que « le racisme est ordinaire » et fait partie de « la vie de tous les jours de la plupart des personnes de couleur[7,8]. »

Adopter une vision critique de la race confère les outils analytiques pour comprendre a) comment le racisme systémique est ordinaire et fait partie de la vie quotidienne des personnes racisées, et b) comment il fonctionne de manière structurée au sein des cadres juridiques et des institutions sociales au moyen de schémas qui profitent au statu quo de la suprématie blanche et y contribuent ou qui servent des intérêts politiques et économiques. Cette vision confère également les outils pour comprendre l'intersectionnalité ancrée dans les formes d'oppression et de soumission. En adoptant une vision critique de la race, nous pouvons examiner comment l'exclusion, la discrimination, la criminalisation et l'effacement des identités intersectionnelles persistent et sont combattus au moyen de mises en récit, de témoignages et de production de savoirs par celles et ceux historiquement réprimés et effacés[7–9]. De cette façon, un cadre de travail critique de la race constitue également une méthodologie.

À la lumière des rapports des sous-comités, des consultations des membres de l'effectif étudiant, des rencontres avec les intervenants et des sondages, entre autres, pendant l'intégralité des deux années consacrées à son entreprise, le groupe de travail a mis en application ce cadre de travail afin d'examiner le racisme envers les personnes noires et leur exclusion à Concordia. La mise en pratique d'une méthodologie critique de la race s'est manifestée dans les multiples méthodes employées afin de s'acquitter du mandat. Ces méthodes comprenaient, sans s'y limiter : se plonger dans les lectures historiques et contextuelles de l'Université par la consultation d'archives et d'entrevues exhaustives; rassembler des informations sur la communauté noire à Montréal et à Concordia au moyen d'archives, d'entrevues, de cercles de récit et de rencontres; et analyser les possibilités de progression de la production de savoirs noirs. La voie à suivre, en plus de rendre le racisme envers les personnes noires visible et documenté au sein de l'Université, est soutenue par les principes, les actions et les responsabilités décrits dans la Charte de Scarborough contre le racisme anti-Noir et pour l'inclusion des Noirs dans l'enseignement supérieur au Canada.

LA CHARTE DE SCARBOROUGH

En novembre 2021, la Charte de Scarborough contre le racisme anti-Noir et pour l'inclusion des Noirs dans l'enseignement supérieur au Canada : principes, actions et responsabilités a marqué l'histoire de l'enseignement supérieur au Canada. En tant que premier document accessible au public de son genre, la Charte appelle les universités et les collèges à enquêter sur la façon dont leurs établissements maintiennent et perpétuent le racisme envers les personnes noires d'un point de vue idéologique et pratique, et les invite à prendre des mesures. Elle fournit aux signataires un cadre de travail pouvant s'adapter à leurs propres contextes afin de lutter contre le racisme systémique envers les personnes noires.

La Charte est avant tout un outil de responsabilisation. Depuis trop longtemps, les établissements produisent des documents internes visant à lutter contre la discrimination raciale, mais ne se sont jamais engagés à entreprendre des actions concrètes. Au fil du temps, cela a donné lieu à des sentiments croissants de cynisme et de scepticisme quant à la capacité et à la volonté des universités de donner suite aux recommandations et d'opérer de véritables changements. Plutôt que d'imposer une approche uniforme, la Charte invite chaque signataire à élaborer et à mettre en œuvre un plan d'action qui fait état de sa relation et de son histoire uniques avec les communautés noires. Lors de la publication de la Charte, l'Université Concordia s'est jointe à près de 50 autres établissements d'enseignement supérieur canadiens en tant que signataire de l'initiative. En signant ce document, l'Université Concordia affirme son engagement à « faire échec au racisme envers les personnes noires et favoriser leur inclusion »[10] au niveau institutionnel et prend part à la responsabilité mutuelle découlant du respect partagé des principes fondamentaux de la Charte.

Ces principes intrinsèques et fondamentaux, agissant comme points d'ancrage de nos recommandations, énoncent clairement les responsabilités que Concordia convient d'assumer en tant que signataire. La Charte emploie les principes d'épanouissement des Noirs, d'excellence inclusive, de mutualité et de responsabilisation afin d'« orienter la lettre et l'esprit de toutes les politiques et les actions des universités, des collèges et du secteur »[10] pour faire échec au racisme envers les personnes noires et favoriser leur inclusion. Ils sont décrits comme suit :

L'ÉPANOUISSEMENT DES NOIRS

Les universités et les collèges sont essentiels à la réalisation juste et complète du potentiel et de l'épanouissement humains. Ces établissements jouent un rôle de premier plan dans l'échec au racisme contre les personnes noires, car ils abolissent les obstacles structurels à l'équité, à l'inclusion et à la justice sociale et tiennent pleinement compte de nos identités intersectionnelles tout en faisant progresser la recherche novatrice, la pensée critique et la diffusion concertée du savoir, toutes propices à l'égalité profonde, à la dignité humaine et à la pérennité.

L'EXCELLENCE INCLUSIVE

L'excellence inclusive sous-tend que l'enseignement postsecondaire est non seulement enrichi par l'équité, la diversité et l'inclusion, mais qu'une inclusion équitable est essentielle à l'excellence. L'excellence englobe la capacité des universités et des collèges à éduquer, à innover, à être ouverts à la complexité et proactifs en situation de crise, à susciter un questionnement fondamental par des échanges rigoureux et respectueux de la différence et à catalyser la transformation de la société.

LA MUTUALITÉ

Les universités et les collèges font partie intégrante des communautés locales, nationales, régionales et internationales. En admettant une responsabilité envers la mutualité, les universités et les collèges reconnaissent les multiples relations sociales et modes d'action sociale dont ils dépendent et sont responsables. Les relations positives et interactives avec les communautés noires qui découlent de la mutualité comprennent le rôle particulier que les universités et les collèges peuvent exercer dans le développement économique des communautés noires, notamment à titre d'établissements phares et d'employeurs locaux.

LA RESPONSABILISATION

La responsabilisation exige un engagement à la fois envers l'éducation continue – y compris l'autoéducation – et envers des actions courageuses découlant de processus profondément consultatifs. Elle consiste, entre autres, à reconnaître la vie des personnes noires, dans sa pleine complexité et son intersectionnalité, à la respecter et à agir avec sensibilité face à ses réalités. Les universités et les collèges ne doivent pas se limiter à la simple représentation des personnes noires, mais soutenir une inclusion complète et transformatrice au sein de leurs structures, de leurs politiques et de leurs protocoles. En signant la Charte de Scarborough, les universités et les collèges s'inscrivent dans un processus d'amélioration continue exprimé par la mise en œuvre constante et soutenue des engagements à l'action énoncés dans les principes de la Charte et s'engagent à rendre compte de résultats concrets, y compris auprès de leurs communautés et autres intervenants et de leurs conseils d'administration respectifs.

Dans l'ensemble de ce rapport, l'emploi de ces termes tient pleinement compte de leur importance et de leur portée, et témoigne de la reconnaissance qu'en tant que signataire de la Charte, Concordia s'est déjà engagée en faveur de ses principes et de leurs répercussions. Les recommandations du groupe de travail doivent par conséquent être considérées comme des actions concrètes, propres au contexte de Concordia, figurant dans les engagements de l'Université envers ces principes et visant à soutenir l'épanouissement des communautés noires.

Charte de Scarborough contre le racisme anti-Noir et pour l'inclusion des Noirs dans l'enseignement supérieur au Canada : principes, actions et responsabilités (2021)

LE RACISME ENVERS LES PERSONNES NOIRES DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR CANADIENS

Le racisme envers les personnes noires est ancré dans les fondations du système éducatif canadien. Au cours du 19e siècle, les membres de la communauté noire du Canada sont soumis à une ségrégation raciale, que ce soit de manière formelle ou informelle. Par exemple, l'Ontario et la Nouvelle-Écosse ont instauré des écoles ségréguées légales. Ailleurs au pays, notamment en Alberta, en Saskatchewan, et sur l'Île-du-Prince-Édouard, bien qu'aucune politique écrite inscrite dans la loi ne justifiait cette pratique, les familles noires n'avaient pas accès aux écoles publiques et devaient se résoudre à ouvrir leurs propres écoles. Il est important de souligner que ce n'est qu'en 1983 que la dernière école ségréguée canadienne a finalement fermé ses portes en Nouvelle-Écosse. La discrimination et l'exclusion raciales se sont logiquement également rendues jusqu'à l'enseignement supérieur. C'est ainsi qu'au début du 20e siècle, des universités comme l'Université Queen's, l'Université McGill et l'Université Dalhousie disposaient de restrictions visant à entraver ou à refuser l'admission de membres noirs de l'effectif étudiant au sein de leurs écoles de médecine.

Bien qu'il s'agisse d'une jeune université (son 50e anniversaire sera célébré en 2024), Concordia a elle aussi un passé d'attitudes discriminatoires envers les membres noirs de l'effectif étudiant. L'exemple le plus probant est celui qui a donné lieu à la manifestation étudiante de la Sir George Williams University en février 1969. Cet événement, déclenché par la mauvaise gestion par l'établissement de plaintes déposées par des membres de l'effectif étudiant pour discrimination à motivation raciale, a mené à la plus grande manifestation étudiante contre le racisme envers les personnes noires jamais vue au Canada[11,12]. La vie des membres noirs de l'effectif étudiant ayant participé à la manifestation a changé à tout jamais puisque cet événement s'est soldé par des arrestations, des peines de prison, des expulsions, des rêves anéantis, des diplômes jamais obtenus et bien plus.

Bien que la pratique manifeste de l'exclusion et de la discrimination de membres noirs de l'effectif étudiant ne soit plus légale ni socialement acceptable, son héritage persiste encore à ce jour. Selon les études de James L. Torczyner et de Sharon Springer sur l'évolution de la communauté noire de Montréal[13,14], lorsqu'un membre noir de l'effectif étudiant arrive dans un établissement d'enseignement supérieur, il est fort probable que cette personne ait enduré des années de dévalorisation systémique dans le milieu éducatif formel. En effet, lorsque des membres noirs de l'effectif étudiant du Québec entrent à l'université, il est fort probable qu'ils aient vécu des exemples probants de surveillance accrue et de mesures disciplinaires, de complexes d'infériorité intériorisés, de négligence, d'effacement des programmes d'études, de faibles attentes de la part de leur équipe enseignante et de harcèlement de la part de leurs pairs non noirs, mais aussi de la part des administrateurs scolaires. Aujourd'hui, certains de ces membres noirs de l'effectif étudiant connaissent également une nouvelle forme de ségrégation qui consiste à les pousser de façon démesurée à suivre des parcours d'apprentissage professionnels et de métiers spécialisés en raison de la perception que cela leur « correspond » sur le plan scolaire et est, entre autres, conforme aux systèmes d'exclusion, etc. Ainsi, l'éventail complet de parcours d'études postsecondaires ne leur est pas présenté ou ils ne sont pas encouragés à poursuivre dans cette voie[14,15]. Pour comprendre le contexte particulier de Concordia, il faut effectuer un examen plus en profondeur de l'héritage du racisme envers les personnes noires à Montréal, qui a marqué l'histoire des communautés noires de la ville.

Vol. XXXII, No. 30 — SIR GEORGE WILLIAMS UNIVERSITY

Leroi Bucher, a member of the Black Students' Association, talks to students about complaints concerning the University's handling of the Anderson Affair.

Photo: S. Bernstein

Anderson affair

Black students demand action

A group of Sir George's **black** students held a four hour meeting on the Hall Bldg. mezzanine yesterday, to discuss action to be taken against assistant Biology Professor, Perry Anderson, who has been accused of practising racism by eight students enrolled in his class.

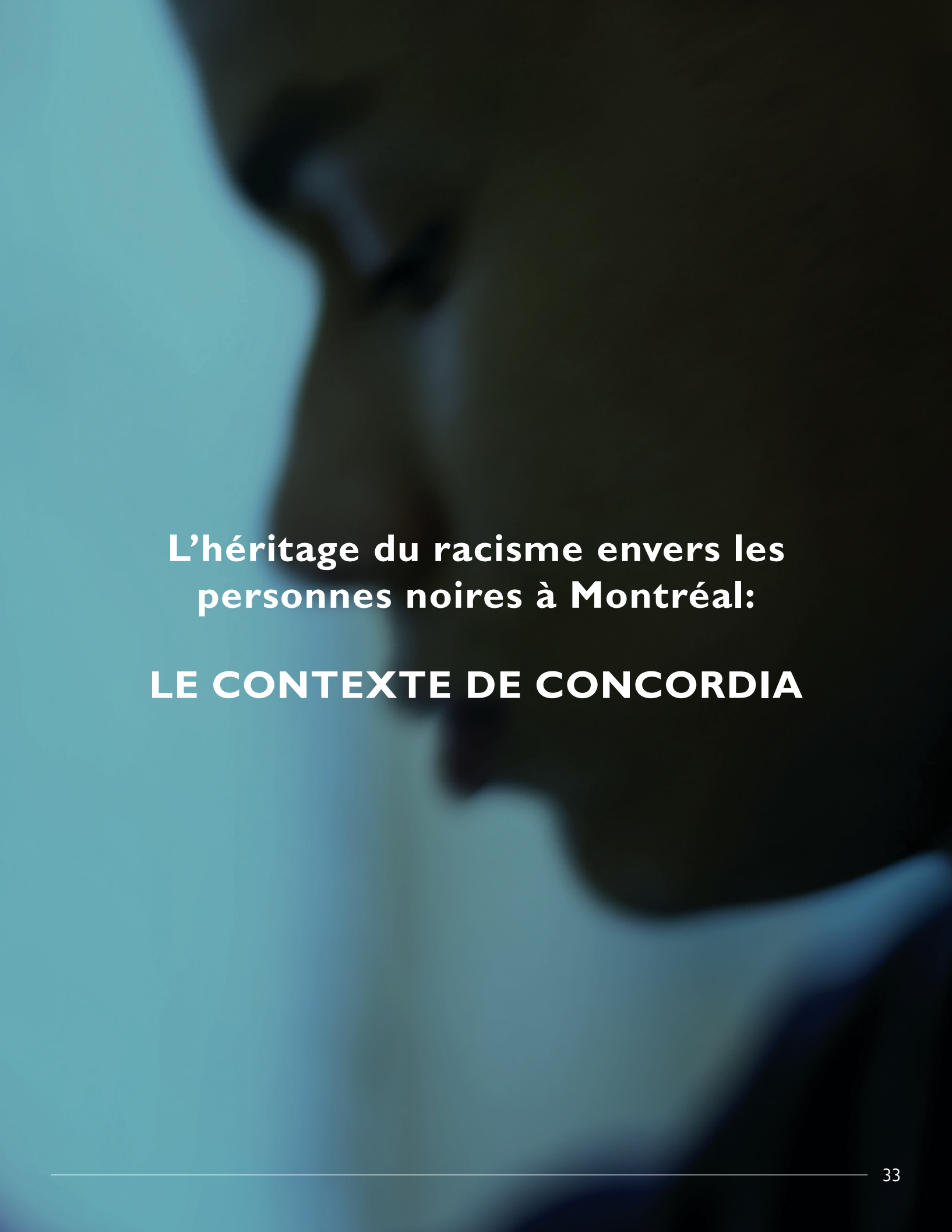
The accusation was initially made last spring, but the issue has not yet been resolved due to what seems to have been, bungling and waffling on the part of the Science faculty and University administration.

A number white students at the Monday meeting spoke out in support of the **black** students' demands and agreed to prove their sincerity by going over to the Administration offices in the Norris Bldg. to inquire about the quota reduction of West Indian students.

Fifteen students then walked over to the Administration Offices where they were told by Principal Clarke that the quota of "all foreign students" had been reduced "because we were

Article sur l'affaire Sir George Williams paru dans The Georgian, vol. XXXII, no 30 (janvier 1969).
Source: Service de la gestion des documents et des archives de l'Université Concordia, collection de la Sir George Williams University.

Photo: Manifestation étudiante contre le racisme à l'extérieur du pavillon Henry-F.-Hall de la Sir George Williams University (1969).
Source: Service de la gestion des documents et des archives de l'Université Concordia.



L'héritage du racisme envers les personnes noires à Montréal:

LE CONTEXTE DE CONCORDIA

LA PRÉSENCE DES PERSONNES NOIRES À MONTRÉAL

L'histoire des communautés noires de Montréal est intrinsèquement liée aux besoins en main-d'œuvre de la province au fil du temps, et ce, depuis l'époque coloniale de la Nouvelle-France, lorsque les populations autochtones et ouest-africaines étaient réduites à l'esclavage pour faire du travail forcé. Par conséquent, la présence initiale de populations noires au Québec trouve son origine dans la traite transatlantique des esclaves au cours du 17e siècle. En 1834, l'esclavage est aboli dans l'Empire britannique, qui comprenait alors le territoire colonial qui devint par la suite la province de Québec.

Après l'abolition, les personnes noires affranchies sont restées à Montréal. Au cours des décennies qui ont suivi, de nombreux hommes noirs ont été recrutés afin d'installer et de surveiller les rails d'un système ferroviaire en essor, et à la fin du 19e siècle, beaucoup d'autres travaillaient comme porteurs dans les trains[16]. L'expansion ferroviaire a engendré un besoin encore plus important en porteurs, et davantage d'hommes noirs étaient recrutés dans d'autres villes au Canada, aux États-Unis et dans les Caraïbes du Commonwealth. Alors qu'ils se trouvaient initialement dans la ville pour des séjours temporaires, de nombreux porteurs se sont finalement installés à Montréal.

Au début du 20e siècle, le nombre croissant de travailleurs noirs qui s'installaient avec leurs familles dans une même zone géographique a mené à l'émergence constante de la première communauté noire de Montréal et la création de ses propres organisations. Les familles noires vivaient pour la plupart dans le quartier Saint-Antoine (dans le sud-ouest de la ville) où, entre 1902 et 1927, les premières institutions de la communauté ont été fondées : le Club des femmes de couleur de Montréal (1902), l'Union United Church (1907), l'Universal Negro Improvement Association (1919) et le Negro Community Centre (1927).

Au cours de cette période, la grande majorité de femmes noires qui travaillaient en dehors de leur domicile pouvait uniquement trouver un emploi en tant que domestique. Entre les années 1950 et la fin des années 1960, la migration depuis les Caraïbes du Commonwealth a connu une nouvelle hausse liée aux besoins en main-d'œuvre du Québec, ce qui a mené, par exemple, au recrutement de femmes antillaises pour occuper des postes d'infirmières et de domestiques. Cette hausse a également entraîné des changements dans les lois en matière d'immigration entre 1962 et 1967. La dictature de François Duvalier en Haïti (1957-1971), synonyme de crise économique et de répression politique, a entraîné une hausse de l'immigration haïtienne vers Montréal tout au long des années 1960 et 1970, contribuant ainsi à la croissance de la communauté d'exilés et de réfugiés haïtiens[16].

L'INFLUENCE ANTILLAISE

Dans l'ensemble, ces contextes plus larges ont entraîné une hausse considérable du nombre d'étudiants et étudiantes antillais affluant vers Montréal vers la fin des années 1960 afin de poursuivre des études universitaires. Animés par un militantisme notable s'étant manifesté dans l'enceinte de l'Université et au-delà, ils sont à l'origine de multiples initiatives ayant vu le jour aux côtés d'autres membres antillais de l'effectif étudiant de l'Université McGill. C'est ainsi que des membres de l'effectif étudiant de l'Université McGill et de la Sir George Williams University, de même que des membres de la communauté, ont organisé en 1968 le Congrès des écrivains noirs. L'événement a constitué un rassemblement international historique de l'ère des radicaux noirs, réunissant des figures comme Stokely Carmichael, Walter Rodney et C.L.R. James afin de discuter de l'histoire et des luttes des personnes d'ascendance africaine dans le monde entier[17]. Ce sont des membres noirs de l'effectif étudiant, encore une fois antillais pour la plupart, qui ont déposé une plainte auprès de l'administration de Concordia pour discrimination raciale contre les personnes noires de la part d'un professeur du Département de biologie. Mais le refus de l'administration de donner suite à cette plainte a été l'élément déclencheur des événements de 1969 à Sir George Williams. Les quatorze jours de la manifestation à laquelle ont également participé des membres de l'effectif étudiant de McGill et des membres de la communauté, ont été décrits comme « la plus importante manifestation du Black Power (pouvoir noir) dans l'histoire du Canada[18]. »

Les manifestations qui ont eu lieu à la Sir George Williams University en 1969 ont été qualifiées de « plus importante démonstration du pouvoir noir au Canada ».

Les années 1980 et 1990 ont été marquées par une hausse lente, mais régulière de l'immigration de Noirs africains, provenant surtout de la région subsaharienne. Cette immigration était en partie due aux possibilités accrues d'accès à l'enseignement supérieur et à la réunification familiale permise par les nouvelles lois en matière d'immigration du Québec. Aujourd'hui, la population noire continue de croître à Montréal. Les données du recensement de 2016 de Statistique Canada révèlent que parmi les quatre millions de personnes vivant dans la région métropolitaine de recensement de Montréal, 6,8 % s'identifient comme Noires. Dans la Ville de Montréal, le pourcentage de la population noire atteint 10,3 %[19]. L'immigration demeure un indicateur précieux de la composition de la population noire de Montréal, alors que 60 % des personnes répondantes sont nées à l'extérieur du Canada, et ont immigré depuis les Antilles, l'Afrique de l'Ouest, l'Afrique Centrale, l'Afrique de l'Est, et l'Europe[20].

Alors que la croissance de la population noire à Montréal est intimement liée aux besoins en main-d'œuvre, les structures et le fonctionnement basés sur la race ancrés dans le marché du travail ont fait que les occasions d'emploi étaient limitées pour les Montréalais et Montréalaises noirs aux 19e et 20e siècles. Pendant des décennies, les taux de chômage des communautés noires sont restés supérieurs à la moyenne générale. Selon Statistique Canada[21], en 2016 ce taux était de 10,7 % chez les femmes noires et de 11,4 % chez les hommes noirs à Montréal. Ces chiffres forment un contraste saisissant avec les taux de 5,6 % et de 6,2 % observés respectivement chez les femmes et les hommes du reste de la population (c.-à-d. les personnes recensées ne s'identifiant pas comme Noires).

L'héritage du racisme envers les personnes noires ne se manifeste pas uniquement dans les statistiques du chômage, mais également dans les problèmes de sous-emploi. La surqualification est bien réelle chez les membres de la communauté noire dans de nombreuses sphères professionnelles, ce qui signifie que même en étant titulaires de diplômes, ils sont susceptibles d'occuper des postes non compatibles avec leur niveau d'études ou leurs qualifications. Par exemple, dans la région métropolitaine de recensement de Montréal, parmi les personnes âgées de 25 à 54 ans en 2011, 12,9 % de la population générale (c.-à-d. tous groupes ethniques confondus) étaient surqualifiés pour l'emploi qu'ils occupaient au cours de l'année précédente, contre 25,2 % chez les membres de la communauté noire. En 2016, cet écart demeurait quasiment le même, avec un pourcentage de 13,1 % parmi la population générale et de 24,4 % parmi la population noire[21,22].

6,8 %

PARMI LES PERSONNES VIVANT DANS LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE RECENSEMENT DE MONTRÉAL S'IDENTIFIENT COMME NOIRES

60 %

DES RÉPONDANTS SONT NÉS À L'EXTÉRIEUR DU CANADA

2,4 %

DES MEMBRES DE LA POPULATION NOIRE SONT SURQUALIFIÉS POUR LEUR EMPLOI

LES MEMBRES NOIRS DU CORPS PROFESSORAL DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR: SOUS-EMPLOYÉS ET SOUS-REPRÉSENTÉS

Le phénomène du sous-emploi est également présent dans le secteur de l'enseignement universitaire, et il est important de souligner qu'il n'existe pas de données statistiques à ce sujet, en particulier pour le Québec. Cependant, il vaut la peine de prendre en considération la situation des membres noirs du corps professoral dans l'ensemble du Canada à cet égard. L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université rapporte que les personnes racisées titulaires d'un doctorat sont sous-employées en tant que professeurs d'université, et les membres noirs du corps professoral sont sous-représentés dans les postes d'enseignement universitaire au sein d'universités canadiennes[23].

L'inégalité à laquelle font face les membres noirs du corps professoral et les chercheuses et chercheurs noirs comparativement à leurs collègues blancs est bien documentée. Les disparités en matière de rémunération, de promotion et d'avancement vers des postes menant à la permanence sont omniprésentes au sein des établissements scolaires, et ce malgré d'éminents niveaux de réussite des membres noirs du corps professoral, se traduisant par l'octroi de prix et des publications[24]. L'autrice Virginia Gewin remarque que les membres noirs du corps professoral sont sous-payés pour leurs travaux d'érudition et leurs responsabilités de leadership, incluant souvent le fait de siéger à des comités d'EDI et d'autres comités, de contribuer à l'avancement de politiques et du travail communautaire visant à améliorer les conditions des communautés noires et racisées[25]. Rita Dhamoon de l'Université de Victoria fait valoir le racisme comme étant « un enjeu de charge de travail pour les membres du corps professoral de couleur et autochtones[26] », puisqu'ils doivent composer au quotidien avec le racisme institutionnel, ce qui représente une charge de travail supplémentaire non reconnu. Les responsabilités qui en découlent sont différentes de celles des membres du corps professoral non racisés, et bien souvent elles ne sont pas rémunérées ni reconnues, et ne sont pas prises en considération dans les candidatures à la titularisation. Qui plus est, ces responsabilités sont chronophages et ne leur laissent que peu de temps pour franchir les jalons traditionnels de réussite scolaire et de productivité[5,27].

Les enjeux de sous-représentation aggravent la situation à laquelle font face les membres noirs du corps professoral. Leur nombre limité – constituant déjà une conséquence des diverses inégalités sociales et des préjugés en matière d'embauche dans le milieu éducatif – exacerbe leur demande de participation aux efforts d'EDI et accroît le travail nécessaire de mentorat de collègues et de membres de l'effectif étudiant appartenant à la communauté noire et racisés. Selon un rapport publié en 2019 par Universités Canada, alors que les « populations racisées » représentent 20,9 % des membres du corps professoral à temps plein et 8,9 % des membres de la haute direction, seulement 1,9 % de l'ensemble des membres du corps professoral occupant des postes permanents et menant à la permanence au Canada et 0,8 % des membres de la haute direction appartiennent à la communauté noire[28]. Les informations fournies par le plus récent recensement de Statistique Canada montrent que la population noire représente désormais 3,5 % de la population totale du Canada.

Par conséquent, sa représentation est loin d'être proportionnelle. Il y a une différence notable dans la représentation proportionnelle parmi les « groupes racisés ». En effet, selon ces données, comparativement aux autres groupes racisés, les membres noirs du corps professoral et de la haute direction (ainsi que les titulaires d'un doctorat et les membres de l'effectif étudiant aux cycles supérieurs) sont le groupe racisé le plus sous-représenté. Dans ce contexte, la sous-représentation des membres de la communauté noire et la discrimination à leur encontre dans l'enseignement supérieur partout au pays sont encore plus criantes. La situation empire encore davantage au Québec où, à l'Université McGill par exemple, les membres noirs du corps professoral constituaient seulement 0,8 % du corps professoral en 2020, alors que les communautés noires représentent 4 % de la population totale du Québec et 6,8 % de la population de la région métropolitaine de recensement de Montréal, comme mentionné ci-dessus[27]. Il convient de rappeler que ce chiffre atteint même 10,3 % dans la ville de Montréal, où se trouvent les universités McGill et Concordia. Aucun chiffre n'est actuellement disponible concernant le pourcentage de membres noirs du corps professoral à Concordia, mais en utilisant les chiffres de McGill comme point de départ, il va sans dire qu'il y a un manque considérable de membres noirs du corps professoral comparativement à la proportion de la population noire à Montréal.

> **Le racisme alourdit la charge de travail des membres racisés et autochtones du corps professoral.**

LA PRÉSENCE DE PERSONNES NOIRES ET LE RACISME ENVERS LES PERSONNES NOIRES À CONCORDIA

Au-delà du besoin d'apporter réparation aux histoires héritées de l'époque coloniale et à de plus récentes histoires inscrites dans la structure institutionnelle de Concordia, l'Université a également la responsabilité d'exercer son rôle d'agent social à Montréal. Cela comprend l'établissement de relations saines et productives avec les communautés noires autant au sein de la structure universitaire qu'à l'extérieur de celle-ci. Ce groupe de travail et ce rapport traitent de l'héritage et de la persistance du racisme envers les personnes noires et de ses manifestations à l'Université, dans le contexte plus large de l'expérience noire à Montréal. Le racisme envers les personnes noires n'existe pas en vase clos. Il est plutôt inscrit dans l'histoire, les lois et les politiques et procédures des institutions sociales à Montréal, au Québec et au Canada, et elles ont toutes une influence sur la façon dont le racisme envers les personnes noires se manifeste à Concordia. L'héritage des dossiers empilés mentionné plus tôt et les rapports commandés par diverses entités nationales, provinciales, municipales et institutionnelles démontrent la persistance du racisme envers les personnes noires dans les lois et les politiques institutionnelles.

En 2020, l'Agence de la santé publique du Canada a indiqué que le racisme et la discrimination systémiques envers les personnes noires étaient « les principaux facteurs des inégalités en santé auxquelles font face les diverses communautés noires du Canada[1]. » Le fardeau que constitue le racisme envers les personnes noires dans l'ensemble des secteurs sociaux, y compris l'éducation, l'emploi, le logement et les soins de santé, entre autres, a des conséquences négatives sur la santé physique et mentale des membres des communautés noires. Il n'y a pas de raison de croire que les membres de la communauté noire de Concordia échappent à ces réalités, que ce soit à l'Université ou à l'extérieur de celle-ci. Au contraire, les données recueillies ces deux dernières années par le groupe de travail au moyen d'entrevues, de discussions ouvertes, de tables rondes et de sondages attestent des défis continus auxquels se heurtent de nombreux membres de la communauté noire de Concordia.

Plusieurs exemples de préoccupations sociales se sont imposés sur le travail du groupe de travail (et ces dernières continueront de s'imposer sur l'Université). Par exemple, les pratiques de surveillance et de profilage racial auxquelles a recours la police qui peuvent potentiellement compliquer les relations entre la communauté noire et le Service de sécurité du campus; l'héritage du racisme envers les personnes noires en matière de logement et d'accès à la propriété à Montréal et ses répercussions sur l'accès à l'Université et, de ce fait, sur les taux de diplomation[13,29]; les conséquences du racisme envers les personnes noires sur la santé physique et mentale des membres de la communauté noire de Concordia ainsi que le besoin en matière de mesures de soutien en santé mentale.

RACISM RACISM RACISM AT CONCORDIA

By rob clément

You need look no further than the washrooms of Concordia University to know that something is terribly amiss.

Fuck Blacks.

What's brown and sticks to your armpit? A thirsty Paki.

Save a watermelon. Kill a black.

These and other decidedly racist comments etched and inked on cubical walls throughout Concordia raise a number of questions.

How can it be in this supposedly enlightened year of 1982 that there are people frequenting a Canadian institution of higher learning who have such views?

Why does the administration allow this type of graffiti to remain publicly visible for months on end with no effort made to remove them?

Racism is an irrational hatred directed toward ethnic groups based on the pigmentation of their skin. At Concordia we are dealing with the white majority attitude and the implicit underlying power structures which are controlled by that majority.

Power is the fundamental element behind racism. Racism only becomes effective when there is power behind it to act it out.

Racism at Concordia predates the union of the Sir George Williams and Loyola campuses in 1974. The classic example is the "Anderson Affair" which occured at S.G.W.U. in 1968, and blossomed into the "Computer Center Party" of 1969.

In April, 1968, charges of racism were brought forth against assistant professor Perry Anderson in connection with his marking. The written charges were subsequently lost and the affair dragged on. When a hearing Committee was finally estabished its composition was not satisfactory to the complainants. This led eventually to the occupation of the Computer Center then located on the ninth floor of the Hall building. On February 11, 1969, the center was virtually destroyed by a series of fires. Two million dollars damage resulted and the university community, indeed all of Canada, was profoundly affected.

The Computer Center Party brough black consciousness to this country with a vengance. Today, more than 13 years later, it is generally recognized that the administrations' handling of the situation actually contributed to the incident. Educators at Concordia and within the Montreal community readily admit that university officials were appurtenant to the polarization of both parties involved.

It is held that the Computer Party may not have even happened in the first place and would not have had the violent conclusion it did if the S.G.W.U. hierarchy had dealt with the situation differently from the beginning.

According to Roosevelt Williams in the book *Let the Niggers Burn*, the administration exercised its power in such a way to aggravate black students and those whites who were sympathetic. The aftermath following the Party is even more incredible.

An investigation into the entire affair was never held. Repercussions were felt in Ottawa and the Caribbean, as the politics of racism forced Caribbean countries to bail out black students while turning a blind eye to the root causes of the events.

RECENT INSTANCES

But all this was so long ago, time and heightened awareness have healed old wounds. Or have they?

Today there is a definite feeling within Concordia's black community that racism still exists. The views manifest in the scribblings in washroom slurs are only one aspect of the problem.

The best recent example of overt racism at Concordia has focused on the by-elections for the Concordia University Students' Association held last fall and elections held in February. During the campaigning for both one candidate's posters were defaced with the word NIGGER.

Myrna E. Lashley, the council aspirant in question, is black. After the first well-documented incident last fall she decided not to use photos on her campaign posters in her bid for re-election. In an interview with **The Link** after the second incident she said that she thought it was not directed against her personally but against people of her pigmentation.

Questioned about the administration's attitude towards racism she said they "just don't want to believe that there is racism here."

Garry Beitel of the Educational Resource Co-operative feels that racism today is rarely demonstrated in as overt a fashion as the repeated poster incidents. The ERC, founded in 1974, is a publically funded non-profit organization developing and implementing action programs both within and outside the educational system to combat racism, sexism and classism.

RACISM RARELY OVERT

Beitel states that there is a tendency to look at racism as a series of isolated incidents rather than as an attitudinal problem involving all of society. The propensity to regard it solely as individual experiences "makes it seem as if racism is a normal human phenomena and does not look at the mechanisms with which it operates," said Beitel. By looking too closely at individual occurences, "you legitimize them as the problem, not society's attitudes."

Racism can be found in many forms at Concordia.

> **"Today there is a definite feeling within Concordia's black community that racism still exists."**

A black sociology student upon the return of a B+ essay, also received from the professor the comment that for your type of people the paper was "uncommonly good."

Feeling that one of his professors was predetermining his mark, a black chemistry student checked his answers on a test with those of a white classmate. Answers which were marked correct on the white student's test were marked incorrectly in the black student's. The professor, when confronted with the discrepancy, quickly adjusted the student's mark accordingly.

In the Commerce faculty, there is a general awareness on the part of black students on which professors they do not feel comfortable taking courses from. According to one student this goes "to the point where I've seen students stand in line for hours in order to get a course change into another section."

In the English department black students enrolled in one course had to deal with decidedly racist comments from a professor who questioned the level of civilization in their countries of origin.

Blacks generally feel caucasians maintain colonial attitude because of their lack of awareness. "All they know of Africa is the Wild Kingdom and Tarzan," said a black student.

Academically, black students sense they are discriminated against. This, they feel, is reflected in the marks they receive and in their treatment in the classroom, lecture hall and labs from both their professors and peers.

Although admission to Concordia is based on academic achievement, a frank discussion with several black students revealed they feel that their academic records are not recognized when they participate in class discussions. "You say something and expect reaction, either positive or negative but it is not forthcoming," a black student said.

An engineering student described that whenever his professor tells the class to go into groups all the whites in the class quickly break into groups leaving him alone so that the lab assistant has to put him into a group. "You are just isolated," he said.

Among white students there is clearly a lack of awareness about racism. Many are not even aware when they are being racist. "One of the problems between white and black is that when something does happen and you tell your caucasian friends about it they tell you that you are too sensitive. This cuts dialogue and leads to withdrawal into your own country or colour groups," a black student said. Covert racism, either conscious or unconscious, manifests itself in glances and people's reactions, the conversations dropped when a black comes into the room. Said one black: "Your're sitting at a table in the cafeteria (with a group of white friends) and everyone gets invited to a party except you."

FORGING A NEW LINK

The insidiousness of racism was painfully demonstrated to The Link last week. At the weekly staff meeting on Friday, it was revealed that there is racism within The Link itself. Patrick Brown, the only black on staff, said he felt a racist mood when he entered the student paper's offices. He refused to disclose names or specific incidents, saying that it was primarily a matter of feeling tolerated and not welcomed by some members of the staff. Brown chose not to be present when the matter was brought up at the meeting.

The atmosphere in the office was filled with shock and remorse as the staff tried to come to grips with the revelation. After a subdued discussion it was decided to establish an ombudsperson.

Racism permeates every aspect of student life.

The search for housing puts students against racist landlords. In an incident which numerous blacks have said is not isolated, a black student phoned in response to an ad in the paper and was told the apartment in question was indeed vacant. Going to the address immediately he found that the accommodation had been rented in the time that it had taken him to travel there. On a hunch he phoned back and found out that the place had not been rented yet.

Members of the African Students Association feel that they have not been treated equally by the university. Citing alleged inconsistensies with the booking of space and resources on the part of the Conference and Information Center and alleged irregularities in the distribution of furniture.

The former case now appears to have remedied itself as the executive of the Association and the manager of the Conference and Information Center, Jackie Pla-

Article sur le racisme à l'Université Concordia paru dans The Link (26 mars 1982, p. 14).
Source: Service de la gestion des documents et des archives de l'Université Concordia.

EN QUÊTE D'EXCELLENCE

En plus de devoir gérer les types d'enjeux cités ci-dessus, l'Université a la responsabilité de réexaminer continuellement son rapport à l'excellence. Naturellement, cela requiert l'élaboration de concepts universitaires traditionnels pour inclure divers types de savoirs et de créateurs et créatrices de savoirs alors que s'élargissent nos compréhensions du monde et notre connaissance de celles et ceux qui y contribuent. Cependant, Concordia a également la responsabilité de remettre en question sa propre excellence, c.-à-d. sa capacité à répondre aux besoins complexes, divers et en constante évolution des communautés qu'elle sert, autant en son sein qu'au-delà, et à enrichir l'Université en témoignant des savoirs et des expériences de ces communautés.

BLACK ON BLACK

A Black hairstory

by Andrelle Quammie

Blacks are rediscovering their roots.

North American blacks are the only race whose hair has changed with them, in texture and appearance.

The history of their hair parallels the history of their race from the days of slavery, when they were uprooted from Africa, to their current existence in North America.

In Africa, kinky hair was attractive.

It was curly and coarse, but was also adorned with intricate headpieces and designs, which were seen as signs of beauty.

Some African tribes judged a woman's beauty by her coiffure. Each tribe had its own haircare styles, which became tribal characteristics.

For example, the Masai people of Kenya, in East Africa, for hundreds of years reversed the standard way men and women wear their hair.

In their society, men wear their hair long, in tiny thin braids, decorated with ornaments, tied with string, and coloured with clay. The women are cleanshaven and wear necklaces and big-looped earrings.

As for the Africans, they used their skills to carve beautiful combs.

The combs were carved from either ivory or hardwood. They were smooth with rounded tips to avoid snagging the hair or piercing the scalp. The decorative combs were works of art, with intricately-carved designs. The haircare combs resembled the current Afro-pick.

Africans took as much pride in fashioning combs as they did in grooming their hair.

But with the emergence of the slave trade in Africa, this all came to an end. Slaves were robbed of their lives, culture and heritage, and combs.

They were forced to live in unsanitary conditions and the lack of hair tools left them unable to properly care for their hair.

Many slaves developed scalp infections and diseases, such as ringworm, which left puss-filled sores on the scalp.

These sores made it difficult to the comb hair and often spread to the neck or the face, causing the fibres of the hair to become caked with puss.

The caked hair broke off and became entangled in the healthier hair. It then retained water, soured and rotted.

This sparked the use of head ties to hide the unsightly hair. Slaves were ashamed of their appearance because they often compared their appearance to their masters', the same masters who denied them the tools to adequately groom themselves.

Emulating Europeans' hairstyles showed Blacks' lack of pride in their own

Fine, free-flowing, European-style hair has always been the symbol of beauty. When slaves were finally able to develop methods for proper haircare, they masked themselves in this image.

During the late 1800s, near the end of slavery, blacks successfully developed methods to straighten the hair. The first straightening solution was a combination of hog lard, lye and cooked potatoes.

Massaging hair with hog lard before using a hot comb to straighten it was another way to mirror the European hairdos. Emulating Europeans' hairstyles showed Blacks' lack of pride in their own race.

But these extreme measures damaged hair, often making it break or fall out and burning the scalp.

Madame C.J. Walker became famous for being the first black to perfect the use of the hot comb and cream relaxers used today.

While damage to hair is still common, it doesn't happen as much these days. Diane of Diane B Salon says no product will break hair if it is applied correctly.

"You have to know the different texture of the hair to know what product to use," she says.

Various black hairstyles have emerged this century.

Rastafarians, with their uncombed dreadlocks, have always been considered unclean and uncouth.

Far from being unclean, however, the Rastafarians are naturalists who believe that to be unshaven is natural. They don't use chemically-processed goods such as shampoo. They instead choose to wash their hair with pure water and herbs because of their religious beliefs.

They identify themselves with Sampson and this Bible verse: "They shall not make baldness upon their head, neither shall they shave off the corner of their beard, nor make any cuttings in their flesh."

Today, new box-cuts, braiding techniques, and dreadlocks mark the return to natural hairstyles. Huge Afros were trendy in the 1960s and 1970s.

Anne Kabuga, who has been braiding hair professionally out of her Montreal home for four years, agrees there is now a move towards natural hairdos.

Braiding hair is an African art which dates back hundreds of years, says Kabuga, a Kenyan. Braiding styles include the basket weave, single braids, or corn rolls.

Corn rolls are what Europeans refer to as the French braid, she says. The name is derived from braids resembling the rows of kernels on an ear of corn.

In the past 10 years, Kabuga says, African women had different hairdos depending on the age group of the woman or her social status. Women were classified as maids, young ladies, or mothers.

"You could distinguish them just through their hairdos," she says.

But many women now braid their hair because "it helps it grow a lot faster and it makes your hair a lot stronger," she says." "Once the hair is braided, it gives someone a totally different look: a natural look."

Debbie Nurse of Ebony and Ivory Hair Salon said short cuts are also becoming popular looks for women.

"Before, nobody liked to cut their hair. Now everybody's into wild cuts," Nurse says.

No more perming or pressing. No more burning of the scalp. The style is natural. Let's hope it's the wave of the future.

PHOTO BY VIVIANE KERNO

Thierry Coriolan models dreadlocks, a Rastafarian hairstyle.

Dr.Ben gives dose of history

by Gerard Dee

The Christian version of the immaculate conception and the story of Adam and Eve can be traced to Egyptian mythology, a historian from New York told about 300 McGill students last Thursday.

Yosef ben-Jochanon, or Dr. Ben, as he is most commonly referred to, said the Egyptian story of the immaculate conception of Isis, who gave birth to Horace, dates back thousands of years before the Bible.

Dr. Ben, 77, added that there is also evidence that key biblical figures such as Mary and Moses, were black.

The long history of African religion is also proof of a strong culture which has been denied by European historians, he said.

"They said that Africans couldn't write and didn't have an alphabet or language," he said.

"In Ethiopia alone, there are three written languages and when they started, there was no Rome or Greece."

Dr. Ben has been a linguist, archaeologist, civil engineer and lawyer. He has also been a historian and an Egyptologist, studying and researching the ancient civilizations of black peoples along the Nile and of African peoples for the past 50 years.

After his first visit to Ethiopia and Egypt in 1939, Dr. Ben said he was fascinated by pyramids and the writings they contained. He then discovered that his people's history stretched past that of Greeks and Romans.

"I could talk all night and through the next day about African history without coming to European history," he said. "That's recent history compared to African history."

Dr. Ben said African history influenced Christianity.

"We are told that the missionaries brought christianity to us," he said. "But Ethiopia (in its original African form) was christian long before any other nation."

continued on page 8

Concordia Black Studies far from being programmed

by Colin Dennis

A Concordia Black Studies advocacy group modelled on the Lesbian Studies coalition may help set up a Black Studies program, a third-year classical studies student said.

Lawrence Braithwaite is working towards starting up such a group. "Our group would provide for an area to accumulate literature to organize a small library," Braithwaite said.

"We would hold study sessions that would enable comprehensive application of literature and black history into the university curriculum."

This will pave the way for an inter-disciplinary and possibly full-fledged degree program, Braithwaite said.

But the university's director of advocacy in student services said such programs at Concordia and McGill could run into problems.

"The program requires expertise and library books to support it, and black students have to ask themselves whether there are enough black teachers to merit setting up the program," Ann Kerby said.

"There is a danger of spreading your (blacks') resources too thin." She suggested that black students interested in a program call on professors for support.

Kerby said students now working on the project may only see end results once they graduate because it takes about two years to set up such a program.

McGill's Black Students Network submitted a proposal last year for a history course, which could be a stepping stone towards Black and African Studies programs. The Network is still waiting for administration to approve the proposal.

Concordia graduate studies academic rector in sports and institutional management said he is leery of starting a Black Studies program because of the failure rate of such programs in North America.

"Black students must ask what has happened with other Black Studies programs. Which ones succeeded, and who wants it (a black studies program)?" said Clarence Bayne.

Bayne added that most students in those programs are white.

But he said that successful programs have given blacks a better understanding of black history and a greater sense of pride.

For example, Bayne said, the University of Massachusetts' co-operative program is not strictly theory. Students work as senators' aides and editors. "Its graduates go out as experts who meet valid needs."

Concordia English major Shelley Blackman said a program would raise awareness of the black experience.

"It would bring a new awareness of black history and culture for all students, and integrate different traditions and cultures," Blackman said.

• tuesday, february 18, 1992 • the Link • page 7 •

Article sur les études des Noirs paru dans The Link (18 février 1992, p. 7).
Source: Service de la gestion des documents et des archives de l'Université Concordia.

L'évolution parallèle de l'Université Concordia et de la présence de personnes noires en son sein :

UNE FRISE CHRONOLOGIQUE

Afin de correctement mettre en contexte les recommandations, nous avons créé une frise chronologique retraçant l'histoire de Concordia en lien avec la présence de personnes noires en son sein, leur inclusion et la discrimination à leur encontre. La frise chronologique ne met pas seulement en évidence la longue histoire de la présence de personnes noires à Concordia, elle atteste également de la persistance du militantisme et de la lutte pour l'inclusion des personnes noires. Les événements mis en lumière dans la frise chronologique, ainsi que la présence de personnes noires à Montréal dans le contexte des établissements d'enseignement supérieur, témoignent des recoupements qui existent entre les réalités intersectionnelles de l'expérience noire à Concordia et à Montréal, et du travail qu'il reste à accomplir à Concordia, et envers lequel l'Université doit s'engager au moyen d'actions et de ressources spécialisées.

1889

Fondation du Loyola College, à titre d'établissement annexe offrant un programme d'anglais du Collège jésuite Sainte-Marie de Montréal.

1926

Le programme de cours du soir pour adultes du YMCA de Montréal devient le Sir George Williams College.

1947

Le Montréalais Harold Herbert Potter est embauché pour enseigner au Sir George Williams College, devenant ainsi le premier sociologue noir né au Canada à être embauché par un établissement d'enseignement postsecondaire au pays. Harold Herbert Potter obtient une promotion et devient professeur adjoint en 1949, avant de devenir professeur à temps plein en 1963.

1948

Le Sir George Williams College est accrédité en tant qu'université et devient la Sir George Williams University.

1953

La West Indian Society est fondée à la Sir George Williams University.

1960s

Le nombre de membres de l'effectif étudiant de la Sir George Williams University en provenance des Antilles augmente, notamment en raison de modifications aux lois en matière d'immigration.

1968

Avril: six membres noirs de l'effectif étudiant déposent officiellement une plainte auprès du directeur de la vie étudiante, Magnus Flynn, en raison du racisme dont ils ont fait l'expérience dans un cours de biologie à la Sir George Williams University.

Du 4 au 6 octobre: Une conférence intitulée « Problems of Involvement in Canadian Society with Reference to Black Peoples (Problèmes d'intégration des peuples noirs à la société canadienne) » se tient à la Sir George Williams University. Elle est organisée par le Canadian Conference Committee (anciennement le Caribbean Conference Committee), qui comprend des membres du corps professoral et de l'effectif étudiant de la Sir George Williams University[30,31].

Du 11 au 14 octobre: Une conférence intitulée « Congrès des écrivains noirs – Vers la seconde émancipation – Les dynamiques de la libération noire », se tient à l'Université McGill. Elle est organisée par des membres de l'effectif étudiant de l'Université McGill et de la Sir George Williams University, et des membres de la communauté.

Décembre: Un article de Phil Griffin intitulé « Black Students' Association initiates studies program (L'Association des étudiantes et étudiants noirs lance un programme d'études) » paraît dans The Georgian, un journal étudiant de la Sir George Williams University. L'article parle de l'initiative et détaille le programme des interventions des conférenciers et conférencières invités[32]. Les professeurs C. Davis, Leroy Bucher et Phil Griffin proposent au comité de programmes para-universitaires qu'un programme informel d'études des Noirs voit le jour[33].

La West Indian Society devient la Caribbean Students Union.

17 janvier: Le premier programme informel d'études des Noirs est lancé par trois membres noirs du corps professoral, en collaboration avec des membres noirs de l'effectif étudiant. Dans le cadre de ce programme, des conférenciers et conférencières noirs des États-Unis sont invités à discuter de l'identité noire du point de vue de diverses disciplines[34]. Il s'agit d'une collaboration croisée entre les disciplines de la Faculté des arts.

Du 29 janvier au 11 février: Des membres de l'effectif étudiant occupent le centre informatique et la salle des professeurs pour dénoncer des allégations de racisme à l'Université. Le 11 février, la police intervient et 97 membres de l'effectif étudiant sont violemment arrêtés. De longs procès s'en suivent pour les personnes arrêtées. La journée ayant précédé l'occupation, The Georgian a consacré l'intégralité de sa publication (12 pages) à la position défendue par les membres noirs de l'effectif étudiant ainsi qu'à la réponse de l'Université à l'égard de cette position.

7 février: Un article de Phil Griffin est publié dans The Georgian. Il est intitulé « SGWU and the Black Studies program "… unresponsive, apathetic, uninterested …" (La Sir George Williams University et le programme d'études des Noirs "... insensible, apathique, indifférent...")[37] ».

1969

5 novembre: Un article publié dans The Georgian rapporte un dessin humoristique raciste publié dans le journal étudiant The Paper par son rédacteur en chef et éditeur, Wayne Gray. La caricature fut qualifiée d'« exemple de racisme le plus offensant jamais publié à la Sir George Williams University » par le comité de direction de l'association de l'effectif étudiant, qui a officiellement porté plainte contre Wayne Gray pour violation du code de conduite[35]. Dans la caricature, deux hommes noirs pieds nus portent des lances et une pancarte sur laquelle on peut lire « Prépare ton sac de voyage Alfred, ils sont sur le point de lancer un programme d'études des Noirs à Sir George ».

Du 5 au 11 novembre: La Caribbean Students' Society de Sir George publie un questionnaire dans The Georgian afin d'évaluer l'intérêt des membres de l'effectif étudiant à l'égard d'un programme d'études des Noirs à la Sir George Williams University[35,36].

12 novembre: Une tribune libre publiée dans The Georgian affiche un commentaire désobligeant à l'encontre des demandes d'un programme d'études des Noirs formulées par les membres noirs de l'effectif étudiant. Ce commentaire provient de l'étudiant John Sedley. Dans cet article, John Sedley déclare également « Negroes demand equal rights, well, let's shit on them too (Les négros demandent l'égalité des droits, eh bien, chions-leur dessus aussi) »[38].

La Black Students' Association est fondée.

1970

Janvier: Un rapport intitulé « Ethnic Groups at the University (Groupes ethniques à l'Université) » est préparé par James H. Whitelaw (coordonnateur de planification pédagogique, Sir George Williams University). Le rapport définit les divers groupes qui existent au sein de l'Université et insiste particulièrement sur le thème des études des Noirs. Il expose également l'évolution et la description des programmes d'études des Noirs au sein d'autres universités d'Amérique du Nord.

30 janvier: Un événement est organisé à la Sir George Williams University en compagnie du professeur Nathan Hare de la Howard University (État de Washington) et du Dr C.L.R. James de la Sir George Williams University afin de discuter des études des Noirs, des divers programmes d'études des Noirs et de la révolution noire[39].

1972

4 février : Un séminaire afro-américain se tient à la Sir George Williams University en compagnie des professeurs Chris Lash, John Swede, Leon Jacobs et Norman Cook afin de discuter de l'histoire et de la culture noires[40].

1973

Janvier: Le Black Studies Centre est fondé par Dr Clarence Bayne, un professeur adjoint de méthodes quantitatives ainsi que par Adrien Espinet et Leighton Hutson. Il s'établit dans un premier temps à l'Université Concordia. Cette initiative se développe grâce au travail d'un groupe qui s'impliquera dans l'institut de recherche de la ligue nationale des Noirs du Canada entre 1971 et 1974[41].

1974

L'Université Concordia née de la fusion du Loyola College et de la Sir George Williams University.

1977

4 février: 125 membres de l'effectif étudiant, du corps professoral et administrateurs de l'ensemble de l'Université se rassemblent pour une série spéciale de séminaires intitulée Roadblocks to Education (Obstacles à l'éducation), afin de discuter des principaux enjeux auxquels doivent faire face les membres de l'effectif étudiant de l'Université. À travers leurs demandes, beaucoup de membres de l'effectif étudiant soulignent la nécessité d'un programme d'études des Noirs[42].

1982

26 mars: Un article de Rob Clément à propos du « racisme à Concordia » est publié dans The Link, un journal étudiant de l'Université. L'article dénonce les diverses formes de racisme que subissent les membres de la communauté noire de Concordia[43].

1983

Esmeralda Thornhill élabore le contenu du premier cours accrédité en études des femmes noires au Canada, et l'enseigne à Concordia. Le cours, intitulé Black Women: The missing pages from Canadian Women's Studies (Femmes noires : Les pages manquantes des études des femmes canadiennes), est offert à l'Institut Simone de Beauvoir et reçoit le soutien du comité régional de Montréal du Congrès des femmes noires du Canada, au sein duquel Esmeralda Thornhill est une membre active[44].

1985

3 octobre: L'Association des étudiants et étudiantes de l'Université Concordia lance une série de conférences sur les droits de la personne. Les deux premières semaines sont consacrées aux discussions sur le racisme. Harry Edwards, médaillé d'or olympique ayant été à la tête d'une manifestation au cours des Jeux olympiques de 1968, ouvre la série. Son intervention est suivie d'une discussion en compagnie du professeur Leonard Jeffries, directeur des études des Noirs au City College de New York, invité pour l'occasion. Dans le cadre de la portion de la série consacrée aux droits des femmes, une conférence est donnée par Betty Shabazz, militante des droits de la personne et femme de Malcolm X[45].

1987

Le Congrès des femmes noires de l'Université Concordia est créé.

Septembre: La ligue des femmes noires s'associe à l'Institut Simone de Beauvoir pour organiser une conférence à propos de l'expérience noire dans un contexte féministe en compagnie d'une invitée de marque, bell hooks[47].

21 novembre: Quatre groupes étudiants de Concordia participent à la marche pour dénoncer l'assassinat d'Anthony Griffin, un homme noir âgé de 19 ans qui ne portait pas d'arme, abattu par le policier Allan Gosset devant un poste de police dans le quartier de Notre-Dame-de-Grâce à Montréal[48].

1989

Février: Le groupe de travail sur le multiculturalisme est constitué par le vice-recteur Maurice Cohen.

Fin des années 1980s

L'African Students Association of Concordia est fondée.

1991

Septembre: Le rapport intitulé « Balancing the Equation: Cultural Diversity at Concordia » (Trouver un équilibre: diversité culturelle à Concordia) (ci-après désigné le rapport Cohen) est publié. Ce rapport est émane du groupe de travail sur le multiculturalisme, établi deux ans plus tôt.

La chaire conjointe en études interculturelles et interraciales de l'Université Concordia et l'Université du Québec à Montréal est établie.

1992

18 février: Un article rédigé par Colin Dennis intitulé « Concordia Black Studies far from being programmed (Études des Noirs à Concordia loin d'être programmées) » est publié dans The Link[49].

13 mars: Un second article rédigé par Colin Dennis intitulé « Fighting for Black Studies (La lutte pour les études des Noirs) » est publié dans The Link[50].

Mai: Un Comité spécial sur le multiculturalisme et les enjeux d'équité est créé. Il se penche sur la question générale de l'équité, sur les enjeux interethniques et les enjeux interculturels au sein de l'École des études supérieures. Ce comité fait suite au rapport Cohen (1991).

1993

5 février: Un article rédigé par Brady Leddy intitulé « Lots of talk, little action to begin black studies courses at Concordia (Beaucoup de discussions, peu d'action pour lancer les cours d'études des Noirs à Concordia) » est publié dans The Link[51].

1995

Un comité consultatif sur le multiculturalisme est convoqué par le doyen des études supérieures, Martin Kusy et il est coprésidé par Clarence Bayne.

1997 à 1998

L'embauche de David McKenzie, fondateur et coordonnateur de l'initiative de service communautaire de l'École de gestion John-Molson, marque le début de la Black Community Initiative (l'initiative communautaire noire). Le projet vise à engager et à coordonner des efforts pour recruter et retenir des membres de l'effectif étudiant de premier cycle et des cycles supérieurs issus de la communauté noire de Montréal. L'initiative menée à l'échelle de l'Université est « l'occasion pour Concordia de travailler avec des membres noirs du corps professoral, du personnel et de l'effectif étudiant, ainsi qu'avec des organismes communautaires noirs afin de cerner et d'éradiquer les préjugés, les pratiques et les conventions qui desservent le recrutement, la rétention et la diplomation de membres noirs de l'effectif étudiant[52] ».

1999

Un rapport intitulé Black Community Initiative Pilot Project: A Partnership for Excellence and Advancement (Projet pilote de l'initiative communautaire noire : un partenariat pour l'excellence et l'avancement), est préparé par David McKenzie et présenté à Donald L. Boisvert, directeur de la vie étudiante et président du comité consultatif sur le multiculturalisme et les enjeux d'équité.

2016

9 février: Un article rédigé par Shannon Gittens-Yaboha intitulé « Black Consciousness at Concordia: Why this University Needs an Interdisciplinary Black Studies Minor (Conscience noire à Concordia : pourquoi cette Université nécessite une mineure interdisciplinaire en études noires) » est publié dans The Link[53].

La mobilisation pour un programme d'études des Noirs commence grâce au collectif pour des études des Noirs à Concordia.

Un projet de Perspectives noires est créé par Annick Maugile Flavien, étudiante à Concordia. Il est issu du programme Critical Feminist Activism and Research (C-FAR) (activisme féministe critique en matière de recherche), une initiative de l'Institut Simone de Beauvoir.

2018

Le groupe de travail Black Feminist Futures est créé.

Le réseau des diplômées et diplômés noirs de Concordia est créé par Temi Akin-Aina, directrice adjointe des relations avec les diplômés et diplômées. Il s'agit d'un réseau permettant de mettre en relation les diplômés et diplômées, amis et amies et membres noirs du corps professoral et du personnel et de les soutenir.

Décembre: Paul Joyce, vice-doyen aux programmes d'études de la Faculté des arts et des sciences, rejette la proposition d'une mineure interdisciplinaire en études des Noirs, prétextant le manque de membres du corps professoral noirs spécialisés[54].

Automne: L'automne a été marqué par le début des efforts pluriannuels de Concordia visant le déroulement de larges consultations auprès de la communauté universitaire à propos d'enjeux d'EDI afin de rédiger des recommandations préliminaires et de mettre en œuvre un plan d'action pour lutter contre les formes de marginalisation, de discrimination et de racisme subies par les membres de l'effectif étudiant, du personnel et du corps professoral.

2019

Janvier et février: Manifestation & Pédagogie présente une série de 19 événements célébrant le 50e anniversaire de l'affaire Sir George Williams à Espace 4. Ces événements sont organisés et pris en charge par un collectif de partenaires universitaires et communautaires. Ils incluent une exposition archivistique à propos des manifestations étudiantes de 1969[55].

Une production théâtrale réalisée par des diplômés et diplômées de Concordia intitulée Blackout: the Concordia Computer Riots (Black-out : les émeutes du centre informatique de Concordia) est présentée. La production revisite l'affaire Sir George Williams 50 ans plus tard. (Organisée par l'Union des étudiants et étudiantes de Concordia, l'Association des étudiants et étudiantes en beaux-arts et le Tableau D'hôte Theatre.)

15 et 16 mars: La conférence intitulée « Living Black Studies: Reimagining Black Canadian Studies (Vivre les études noires : réimaginer les études noires canadiennes) » a lieu.

Avril: Un événement fait suite au rapport sur le programme d'études des Noirs.

2020

Février: L'initiative Perspectives noires (IPN) est lancée par Concordia et dirigée par Annick Maugile Flavien. L'IPN est un pôle visant à mettre en relation et à soutenir les activités liées aux perspectives, aux initiatives et à l'érudition noires.

Mai: Le meurtre de George Floyd, précédé de ceux de Breonna Taylor et d'Ahmaud Arbery dans des situations semblables plus tôt dans l'année, a amplifié les appels internationaux à soutenir le mouvement Black Lives Matter et les appels renouvelés pour que des mesures concrètes soient prises dans le monde entier afin d'enrayer le racisme systémique envers les personnes noires au sein des établissements.

Juin: Une pétition, « Concordia Statement on Black Lives » circule à Concordia, réclamant que des mesures soient prises afin de lutter contre le racisme envers les personnes noires au sein de l'établissement. Ce document, produit par le Black Concordia Action Committee, un groupe réunissant des membres du corps professoral et du personnel et des diplômées et diplômés noirs ainsi que des alliés et alliées, a recueilli plus de 7000 signatures en deux semaines.

Été et automne: Anne Whitelaw, vice-rectrice exécutive aux affaires académiques par intérim collabore avec Angélique Willkie et Annick Maugile Flavien, en consultation avec le Caucus noir de Concordia et d'autres intervenants afin de définir la structure et la composition du groupe de travail du recteur sur le racisme contre les Noirs.

Automne: Le Caucus noir de Concordia est formé afin d'offrir aux membres noirs du corps professoral, de l'effectif étudiant et du personnel un soutien mutuel et des lieux sûrs pour combattre le racisme envers les personnes noires, notamment des environnements sociaux et d'apprentissage sûrs sur le campus.

Automne: Le BPN de Concordia (anciennement l'initiative des Perspectives noires), dirigé par Annick Maugile Flavien est intégré au vice-rectorat exécutif aux affaires académiques afin de promouvoir les points de vue, les initiatives et l'érudition de la communauté noire à Concordia, et de la défendre, de lui procurer des ressources et de lui assurer un soutien.

Automne: Le Bureau de l'équité est formé pour superviser l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action de Concordia en matière d'EDI, coordonner et harmoniser les ressources et les initiatives en matière d'équité à l'échelle de l'Université, et offrir des services et du soutien à la communauté. Ce soutien implique de travailler avec des groupes dont les mandats comprennent la lutte contre la discrimination systémique. Lisa White, sa première directrice générale, relève à la fois du vice-rectorat exécutif aux affaires académiques et du service des ressources humaines.

Novembre: Le groupe de travail du recteur sur le racisme contre les Noirs est officiellement lancé.

2021

Juillet: Le poste de conseiller ou conseillère spéciale en matière d'intégration des Noirs et de savoirs noirs auprès de la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques est créé.

Novembre: Le rapport préliminaire du groupe de travail du recteur sur le racisme contre les Noirs est publié.

Cette frise chronologique donne un aperçu synthétisé, mais tout de même vaste, de la présence des communautés noires à Concordia, y compris avant la fusion de ses établissements fondateurs en 1974. Elle démontre également clairement les enjeux qui préoccupaient ces communautés ainsi que les efforts qu'elles ont déployés – et qu'elles continuent de déployer – afin d'y faire face. Plus particulièrement, la frise chronologique donne un aperçu de « l'héritage des dossiers empilés » étant ressorti des demandes formulées auprès des administrations successives de Concordia et ayant été généré par ces dernières. Le cas de la demande de création d'un programme d'études des Noirs est particulièrement présent, avec de remarquables efforts informels déployés par les membres de la communauté noire de Concordia afin de combler ce manque. Sans l'ombre d'un doute, cet héritage a largement contribué au cynisme des communautés noires vis-à-vis de l'engagement de l'Université envers la responsabilisation, l'imputabilité et le changement. Au cours des deux années de consultations menées par le groupe de travail, le manque de crédibilité de l'Université aux yeux des membres de la communauté noire était systématiquement évident. La mémoire collective et l'incidence de la manifestation étudiante de Sir George Williams, le silence de Concordia quant au rôle joué par le racisme dans les événements ayant mené à la protestation ainsi que le manque perçu d'action de la part de l'Université afin de créer des programmes d'études des Noirs et sur les questions d'embauche de membres noirs du corps professoral laissent un goût particulièrement amer dans les bouches des membres de la communauté noire et contribuent à l'érosion de la confiance. En outre, la frise chronologique démontre clairement l'inefficacité des stratégies adoptées précédemment afin de pleinement répondre au besoin de reconnaissance et d'appartenance formulé par les membres noirs de l'effectif étudiant, du personnel et du corps professoral. Ces stratégies inefficaces ont uniquement contribué à accroître leur manque de confiance en l'établissement.

« J'ai eu peu d'étudiantes et d'étudiants noirs dans mes cours. Je n'ai jamais eu de cours avec plus de deux ou trois étudiants noirs. La plupart du temps, il n'y en a qu'un. »

— Membre permanent du corps professoral

VECTEURS STRATÉGIQUES: L'ENGAGEMENT DE CONCORDIA

Alors que Concordia se positionne comme une université nouvelle génération, sa relation avec les membres de la communauté noire de Concordia doit être considérée délibérément et activement, avec une compréhension claire du besoin d'investir dans la communauté et pour la communauté. Le plan de mise en œuvre de ses vecteurs stratégiques de 2016 décrit Concordia comme « un établissement inclusif, axé sur la recherche et tourné vers l'apprentissage transformateur, la réflexion collaborative et la dynamique sociale, qui prépare les membres de son effectif étudiant à conquérir un monde de défis et d'occasions[56] ». L'Université considère son « engagement envers l'équité et la durabilité comme la base de tout ce que nous faisons[57] ». Les neuf vecteurs stratégiques qui tracent la voie à suivre constituent des engagements qui incluent les membres de la communauté noire de Concordia et qui ont une incidence sur ces derniers. Par conséquent, il s'agit d'importantes occasions d'ancrer leurs besoins dans la construction de l'avenir de l'Université.

Les recommandations du groupe de travail reflètent et rehaussent ces objectifs stratégiques. Apporter davantage un soutien à la recherche axée sur les personnes noires, créer et enrichir les offres de cours afin qu'elles reflètent la transformation et la complexité des peuples noirs à l'échelle mondiale, approfondir les expériences d'apprentissage en facilitant l'accès aux savoirs issus de la communauté noire, encourager les compréhensions collaboratives et interdisciplinaires d'un monde qui intègre des programmes d'études des Noirs canadiens, favoriser l'épanouissement des communautés noires et de l'Université par l'intermédiaire d'une hausse des inscriptions de membres noirs de l'effectif étudiant et s'engager consciemment dans un processus de recherche communautaire – ces objectifs, qui correspondent à plusieurs des neuf vecteurs stratégiques de l'Université, laisseraient un héritage différent de Concordia en ce qui a trait à son rapport avec les communautés noires.

En plus des vecteurs stratégiques, l'engagement public pris par l'Université envers les principes énoncés dans la Charte de Scarborough représente un point d'ancrage de sa relation future avec les membres de sa communauté noire. La signature de la Charte constitue plus qu'une reconnaissance tacite du fait que l'Université comprend la portée de l'entreprise nécessaire pour lutter contre le racisme envers les personnes noires au sein de l'établissement. En signant la Charte de Scarborough, Concordia – tout comme les autres signataires – s'expose et expose ses actions à être observées, ses succès à être partagés, et son immobilisme à être changé en action. La pleine acceptation et la mise en œuvre des recommandations qui suivent sont les prochaines étapes nécessaires.

LISTE DE RECOMMANDATIONS ET PLUS

Les recommandations ci-dessous sont classées selon quatre rubriques thématiques : Entraîner un changement institutionnel; Favoriser l'épanouissement des Noirs; Soutenir les savoirs noirs; et Encourager la mutualité. Chaque rubrique commence par une mise en contexte de la classification en question ainsi que les catégories de recommandations qui y figurent. Dans chaque catégorie sont exposés le contexte spécifique, les recommandations principales qu'elle vise, les avantages qui découleront de la mise en œuvre de ces recommandations, et les indicateurs de réussite permettant d'assurer le suivi de l'atteinte des objectifs. À la suite des catégories figurent les actions suggérées, proposées par le groupe de travail, qui sont plus amplement détaillées à la fin du rapport.

Les quatre rubriques et leurs catégories correspondantes de recommandations sont listées ci-dessous :

ENTRAÎNER UN CHANGEMENT INSTITUTIONNEL

- Reconnaissance publique et commémoration
- Gouvernance, politiques et procédures
- Stratégie de collecte de données
- Ressources pédagogiques et de formation
- Collecte de fonds et mobilisation communautaire

FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT DES NOIRS

- Personnel : épanouissement professionnel
- Membres du corps professoral et bibliothécaires : épanouissement professionnel
- Effectif étudiant : épanouissement communautaire
- Effectif étudiant : épanouissement scolaire
- Sûreté sur le campus
- Santé mentale et bien-être

SOUTENIR LES SAVOIRS NOIRS

- Programmes d'études des Noirs et de la diaspora africaine en contexte canadien
- Recherche et érudition
- Ressources et sources des savoirs noirs

ENCOURAGER LA MUTUALITÉ

- Collaboration entre les unités
- Mobilisation communautaire et portée

Les recommandations et les actions suggérées qui les accompagnent sont imaginées de manière transversale. Leur portée et leur mise en œuvre se chevauchent parfois, ce qui requiert par conséquent que diverses unités travaillent en tandem en tant qu'intervenants imputables. Reconnaissant que certaines mesures connexes ont déjà été amorcées, il a également été clairement décidé de ne pas imposer de dates limites spécifiques, mais plutôt de proposer un ordre séquentiel dans lequel les actions pourraient être entreprises. Le tableau final qui figure à la fin de ce rapport présente clairement l'ordre séquentiel proposé, le statut actuel et à qui revient la responsabilité de mettre en œuvre les recommandations.

> **Université inclusive axée sur la recherche, Concordia privilégie l'apprentissage transformateur, la réflexion collaborative et la dynamique sociétale. Ainsi, elle prépare tant ses étudiantes et étudiants que les citoyennes et citoyens à conquérir un monde de défis et d'occasions.**
>
> *— Plan de mise en œuvre des vecteurs stratégiques*

ENTRAÎNER UN CHANGEMENT INSTITUTIONNEL

Le racisme systémique existait déjà bien avant la création de l'Université Concordia comme nous la connaissons aujourd'hui; il est imbriqué dans le milieu institutionnel (colonial) des établissements fondateurs de l'Université, la Sir George Williams University et le Loyola College. Lutter contre le racisme envers les personnes noires et ses structures au sein de l'Université requiert par conséquent un engagement à long terme envers un changement systémique, transversal et innovant, maintenu par l'intermédiaire de stratégies et de mécanismes interuniversitaires qui soient intégrés, transparents et imputables à la communauté universitaire.

Photo : Réunion d'étudiants et d'administrateurs de la Sir George Williams University sur la mezzanine du pavillon Henry-F.-Hall (29 janvier 1969). Source : Service de la gestion des documents et des archives de l'Université Concordia.

RECONNAISSANCE PUBLIQUE ET COMMÉMORATION

Dans le cadre de la stratégie institutionnelle, il est essentiel que Concordia se confronte à son passé et aux préjudices qu'elle a causés aux communautés noires – dans le passé comme aujourd'hui. La manifestation de 1969 à la Sir George Williams University, avant qu'elle ne devienne l'Université Concordia, est perçue par les membres de l'effectif étudiant et de la communauté comme une affaire inachevée. L'Université Concordia occupe une position unique dans le paysage des universités canadiennes puisqu'il s'agit du seul établissement au sein duquel a eu lieu une protestation si grande et si publique contre le racisme envers les personnes noires. La reconnaissance et la commémoration ne constituent pas uniquement des premières étapes nécessaires du processus de guérison et de rapprochement avec les communautés noires de Montréal, elles sont également essentielles pour contrer l'effacement continu des histoires et des expériences vécues par les membres noirs de l'effectif étudiant de l'Université Concordia.

RECOMMANDATIONS:

- Concordia reconnaît le rôle joué par le racisme dans les événements de 1969 à la Sir George Williams University.
- Concordia reconnaît l'incidence de ces événements sur la vie des membres de l'effectif étudiant et les communautés concernés.
- Concordia prend des mesures pour réparer ses torts à l'égard des personnes touchées, ainsi qu'à l'égard des membres noirs de l'effectif étudiant de manière générale.

AVANTAGES:

Une reconnaissance et une commémoration appropriées contribueront à restaurer la crédibilité de l'Université aux yeux des membres noirs de la communauté, du corps professoral, du personnel et de l'effectif étudiant, notamment en ce qui a trait aux initiatives futures de lutte contre le racisme envers les personnes noires. Ces actions transmettront aux communautés noires le message que leurs expériences et leur présence sont valorisées par l'établissement et que l'Université reconnaît qu'elle doit assumer la responsabilité continue de démanteler les mécanismes du racisme envers les personnes noires. Ces actions amélioreront également considérablement la réputation de Concordia aux yeux des communautés noires de Montréal.

Photo : Débris à l'extérieur du pavillon Henry-F.-Hall après l'arrestation d'étudiants qui manifestaient (11 février 1969). Source : Service de la gestion des documents et des archives de l'Université Concordia.

INDICATEURS DE RÉUSSITE:

Un plan public et concret de mesures réparatrices comportant des échéanciers clairement définis, établis en consultation avec les membres de la communauté noire de Concordia et les membres de la communauté.

Comme j'étais au nombre des étudiants à l'origine de la plainte, les événements ont été dévastateurs pour moi et beaucoup d'autres. Ils ont fait dérailler ma carrière. Je termine ainsi ma vie avec cinq diplômes universitaires, mais aucun de l'établissement où j'avais l'intention de conclure mes études. Ma carrière, mes relations familiales… Tout a été bouleversé, mais je m'en suis tout de même mieux tiré que certains de mes collègues, qui ont fini par être incarcérés.

— Ancien manifestant (1969) abordant l'impact de la manifestation étudiante sur sa vie

ACTIONS SUGGÉRÉES:

- Présenter des excuses formelles et publiques à la communauté noire de Concordia pour la façon dont l'Université a géré les manifestations étudiantes de 1969 et pour leurs répercussions ultérieures sur les membres de l'effectif étudiant impliqués.
- Mettre sur pied une exposition permanente, une installation multimédia et un site Web commémoratif afin de rendre hommage aux événements de 1969 et disposer d'espaces pour expliquer cet événement et en apprendre davantage à son propos.
- Installer une plaque commémorative dans le pavillon Henry F. Hall.
- Rendre hommage à certains des membres de l'effectif étudiant à l'origine des manifestations (certains d'entre eux étant toujours en vie) par l'intermédiaire de conférences publiques, de doctorats honorifiques, etc.
- Renommer le théâtre D.-B.-Clarke, qui doit son nom au directeur intérimaire et vice-chancelier de la Sir George Williams University en 1968 et 1969.
- Mettre sur pied un projet d'art public visant à commémorer les événements de 1969 et prévoir son inauguration pendant les célébrations du 50e anniversaire de Concordia en 2024.
- Mettre en place une aide financière (p. ex. bourses d'études, subventions, récompenses et prix spéciaux) pour les membres noirs de l'effectif étudiant.
- Souligner et célébrer les réalisations des membres de la communauté noire de Montréal en leur remettant des prix et des doctorats honorifiques. (Ce que les universités récompensent est le reflet des projets – et des personnes – à qui elles donnent la priorité.)
- Entreprendre et financer un projet de recherche sur le passé colonial de Concordia et ses rapports avec les communautés noires.

GOUVERNANCE, POLITIQUES ET PROCÉDURES

Les universités font partie des nombreuses institutions initialement fondées sur des principes qui excluaient et discriminaient les personnes noires. L'héritage du racisme envers les personnes noires va au-delà du milieu institutionnel et perdure, souvent de façon inaperçue, dans les politiques et pratiques. Comme souligné par le Conseil des droits de l'homme des Nations unies, le racisme envers les personnes noires est devenu « si profondément enraciné dans les institutions, les politiques et les pratiques, que ses formes institutionnelles et systémiques sont normalisées sur le plan fonctionnel ou rendues invisibles, surtout aux yeux du groupe dominant[58] ». Afin de mettre en œuvre les recommandations, il est nécessaire que la direction de l'université s'engage publiquement envers les priorités énoncées mises en lumière par le groupe de travail, notamment en ce qui a trait à l'affectation par avance des ressources financières. De plus, les mécanismes de responsabilisation plus largement développés et ajustés en consultation continue avec les membres de la communauté noire de Concordia font partie intégrante du plan de mise en œuvre.

RECOMMANDATIONS:

- La direction de l'Université déclare et démontre que son engagement à long terme de lutte contre le racisme fait partie des valeurs fondamentales de l'établissement.
- Les unités de l'Université s'engagent activement dans la lutte contre le racisme et prennent des mesures en ce sens, dans le cadre de leur propre fonctionnement, comme dans leurs interactions avec les membres de la communauté noire de Concordia.
- Création de structures permanentes au service des membres de la communauté noire de Concordia qui sont publiquement imputables et dotées des ressources nécessaires.
- Création de structures publiquement imputables et dotées des ressources nécessaires pour chapeauter la mise en œuvre des recommandations.

AVANTAGES:

Cet engagement, et les communications officielles y étant associées, veilleront à ce que les structures, les procédures et les protocoles de l'Université soient ancrés dans des principes antiracistes d'équité et de justice sociale de façon significative pour l'ensemble des membres de la communauté universitaire – et plus particulièrement de la communauté noire de Concordia. Par conséquent, cet engagement démontrera également que les structures, les procédures et les protocoles de l'Université se prêtent aux interrogations et aux examens appropriés étant nécessaires pour définir la santé de l'établissement. L'engagement pris par Concordia et les mesures qui en découlent en feront un exemple à suivre en matière de lutte contre le racisme parmi les universités québécoises.

INDICATEURS DE RÉUSSITE:

- Diversification efficace des membres des organes directeurs et de la haute direction, et hausse de la représentation des communautés noires
- Protocoles clairs et adaptables pour traiter les questions de racisme envers les personnes noires, sous quelque forme qu'il soit, au sein de la communauté de Concordia
- Ressources visant à garantir la permanence ou la prolongation d'unités, de services aux membres de la communauté noire de Concordia et de leur représentation
- Accessibilité publique des principaux indicateurs de rendement mesurant la mise en œuvre des recommandations en matière de gouvernance, de politiques et de procédures

ACTIONS SUGGÉRÉES:

- Constituer une équipe de mise en œuvre du projet et lui fournir des ressources afin d'assurer un suivi de la phase de mise en œuvre et constituer un comité consultatif pour fournir une rétroaction régulière.

- Prolonger la durée de vie du poste de conseiller ou conseillère spécial en matière d'intégration des Noirs et de savoirs noirs auprès de la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques pendant au moins trois à cinq ans, à reconsidérer au besoin.

- Élaborer et mettre en œuvre une stratégie de lutte contre le racisme à l'échelle de l'Université, étayée par les recommandations exposées dans le présent rapport.

- Mettre sur pied des protocoles supplémentaires avec une transparence et une accessibilité accrues en matière d'incidents à caractère racial sur le campus.

- Élaborer et mettre à disposition des ressources à propos de la lutte contre le racisme et de la discrimination systémique ancrée dans les structures et les pratiques institutionnelles, qui pourront être consultées par tous les niveaux d'administration.

- Aborder l'ensemble des politiques actuelles et futures mises sur pied à Concordia sous un angle de lutte contre la discrimination, de lutte contre le racisme et d'EDI.

- Rendre explicites les structures gouvernementales élaborées autour de l'équité et de la lutte contre le racisme, y compris l'intitulé de poste de la personne de la haute direction responsable de ces dossiers.

- Définir des stratégies et des cibles de diversification pour l'ensemble des organes directeurs, y compris la modification des processus de recrutement et de nomination s'il y a lieu, et faire part de ces efforts à la communauté de Concordia.

- Examiner les processus d'embauche propres aux postes de direction et solliciter les services d'agences de recrutement de cadres spécialisées dans le recrutement axé sur la diversité.

STRATÉGIE DE COLLECTE DE DONNÉES

La pénurie de données propres aux personnes noires est un défi urgent et permanent pour l'Université. Toute évaluation exhaustive des besoins des membres noirs du personnel, du corps professoral, de l'effectif étudiant et des diplômés et diplômées est problématique en raison de la difficulté à identifier ces personnes de manière cohérente et désagrégée. Par extension, il est encore plus difficile de s'attaquer au manque de représentation des membres noirs au sein du personnel et du corps professoral, malgré l'urgence de la situation avec laquelle cette question doit être traitée. Il incombe à Concordia 1) d'élaborer des cadres de collecte de données qui permettent d'exploiter efficacement ces informations et 2) d'établir des approches stratégiques plus larges qui amènent les multiples services qui répondent aux besoins des membres de la communauté noire de Concordia à communiquer et à se consulter régulièrement.

Il est important de reconnaître les efforts récemment déployés par Concordia pour collecter des données sur sa communauté au sens plus large par l'intermédiaire de recensements effectués récemment. Élaborer une stratégie de collecte de données qui tient compte de données à la fois quantitatives et qualitatives est crucial pour permettre à l'administration de l'Université de mieux comprendre les expériences vécues par les membres de la communauté noire de Concordia sur le campus. Dans un contexte où les membres de la communauté noire de Concordia (parmi d'autres groupes en quête d'équité) sont sursollicités dans le cadre de collectes de données par des systèmes qui ne leur inspirent pas toujours confiance, il est important d'instaurer un climat de confiance en mettant sur pied des directives et des stratégies claires pour la collecte, l'utilisation, le stockage et l'accès à des données désagrégées basées sur la race et l'identité, et de renforcer la confiance et l'assurance que ces données seront en réalité utilisées afin de mieux servir les membres noirs du personnel, du corps professoral, de l'effectif étudiant de Concordia et d'agir comme ressources pour ces derniers.

RECOMMANDATIONS:

- Élaborer une stratégie exhaustive de collecte de données, tenant compte de données désagrégées à la fois quantitatives et qualitatives qui sont régulièrement mises à jour.
- Mettre sur pied des directives et des stratégies claires pour la collecte et le traitement de données désagrégées basées sur la race et l'identité pour garantir que ces données seront en réalité utilisées afin de mieux servir les membres noirs du personnel, du corps professoral, de l'effectif étudiant de Concordia et d'agir comme ressources pour ces derniers.

AVANTAGES:

Une meilleure compréhension des expériences qualitatives vécues par les membres de la communauté noire de Concordia permettra de mieux examiner les considérations d'intersectionnalité qui font partie intégrante de l'amélioration du soutien et des services offerts aux membres de la communauté noire de Concordia. Des données fiables, éthiquement collectées et gérées de façon responsable soutiendront la création et le perfectionnement d'initiatives et de services élaborés sur mesure pour les membres de la communauté noire de Concordia, ainsi que la mise en œuvre et l'évaluation de ces initiatives. Une compréhension plus approfondie de ces expériences qualitatives vécues par les membres de la communauté noire de Concordia permettra de mieux examiner les considérations d'intersectionnalité qui font partie intégrante de l'amélioration du soutien et des services offerts aux membres de la communauté noire de Concordia.

INDICATEURS DE RÉUSSITE:

- Données désagrégées quantitatives et qualitatives à propos des membres de la communauté noire de Concordia gérées de façon responsable et régulièrement mises à jour
- Directives de collecte de données éthique
- Intégration des données quantitatives et qualitatives compilées par le groupe de travail au cours de ses deux années d'existence dans l'ensemble des données de référence de l'Université sur les expériences vécues par les membres de la communauté noire de Concordia

ACTIONS SUGGÉRÉES :

- Mettre sur pied et en œuvre des stratégies et des directives à l'échelle de l'Université pour la collecte, l'utilisation et la diffusion de données désagrégées basées sur la race.
- Établir des regroupements dans la collecte de données continue actuelle au sein de l'Université afin de détecter la redondance d'informations pouvant mieux servir les membres de la communauté noire de Concordia.
- Collaborer avec des partenaires universitaires pour déceler des occasions collaboratives de collecte de données désagrégées basées sur la race, ainsi que de partage et d'analyse d'informations afin de mieux comprendre les données démographiques concernant les membres noirs du personnel, du corps professoral et de l'effectif étudiant et les diplômées et diplômés noirs.
- Offrir des formations aux unités de l'Université quant aux meilleures pratiques de collecte et d'analyse de données et leur fournir des ressources.
- Élaborer et mettre en œuvre des mécanismes visant à permettre l'auto-identification de l'ensemble des personnes candidates.

RESSOURCES PÉDAGOGIQUES ET DE FORMATION

Il y a un besoin de ressources d'éducation et de formation supplémentaires et d'accompagnement en ce qui concerne les préjugés conscients et inconscients, la lutte contre le racisme, les pratiques antidiscriminatoires et l'équité. Les expériences vécues par les membres noirs du personnel, du corps professoral et de l'effectif étudiant attestent du fait qu'un tel enseignement serait bénéfique à de multiples niveaux et secteurs de l'Université, y compris pour les membres non noirs du personnel, du corps professoral, des services au public, de l'administration et de la sécurité.

RECOMMANDATIONS:

- Élaborer des formations et des ressources de lutte contre la discrimination et le racisme gérées dans le cadre d'une stratégie proactive et continue de lutte contre le racisme envers les personnes noires.
- Informer la communauté de Concordia à propos du démantèlement des mécanismes et des structures qui perpétuent le racisme envers les personnes noires.
- Réaffirmer les valeurs de l'Université au moyen de ces ressources et formations.

AVANTAGES:

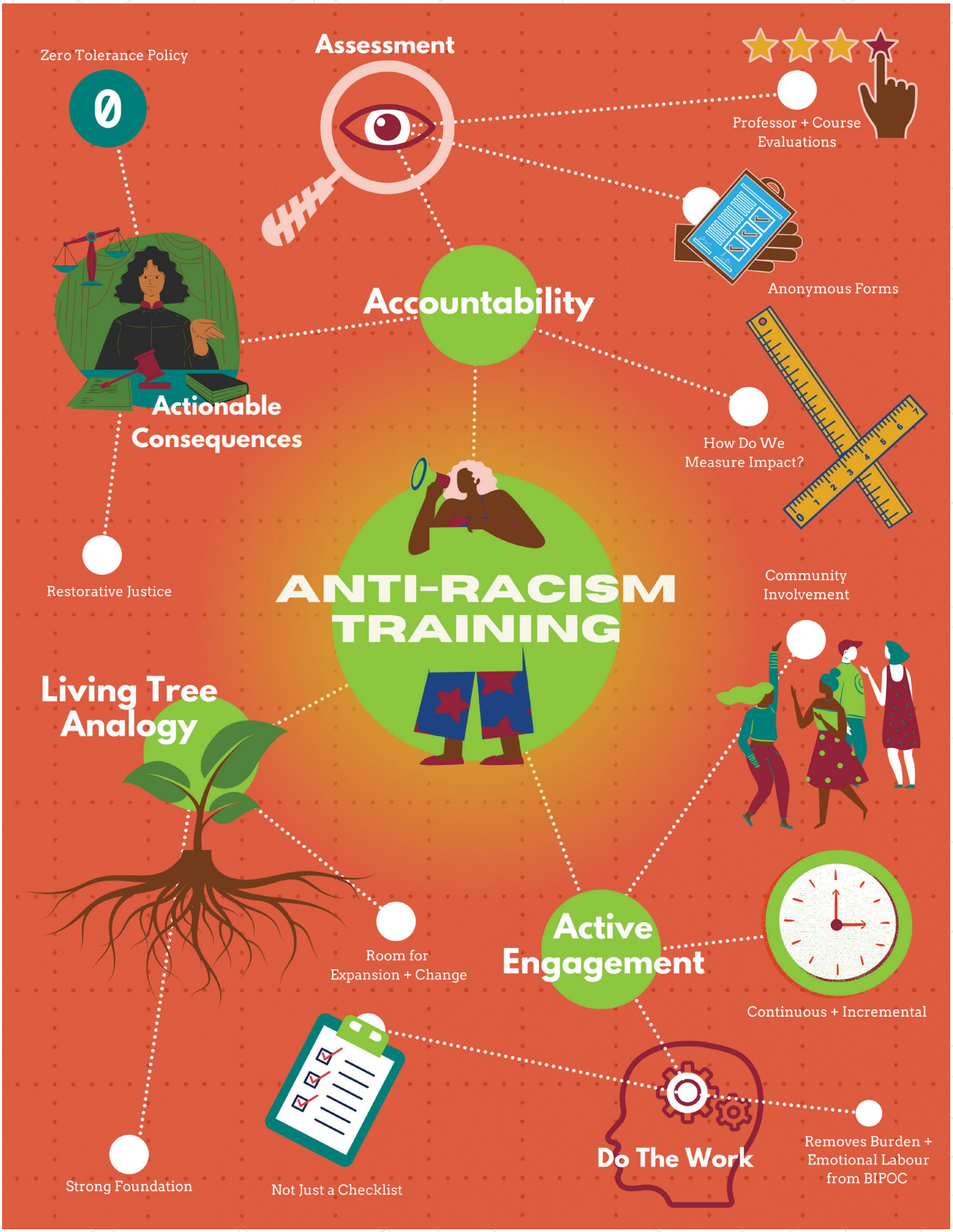
La communauté de Concordia disposera des outils et des compétences nécessaires pour faire face au racisme envers les personnes noires et lutter contre ce dernier. Le message privilégié, coordonné et concerté de lutte contre le racisme envers les personnes noires contribuera largement à la constitution d'une culture institutionnelle qui favorise l'inclusion et l'appartenance.

INDICATEURS DE RÉUSSITE:

- Une stratégie de formation exhaustive sur la lutte contre la discrimination et le racisme à l'échelle de l'Université, comprenant des modules expressément consacrés au racisme envers les personnes noires
- Des trousses d'outils et des modules de formation expressément axés sur les besoins institutionnels comme les pratiques des RH, d'embauche et d'avancement professionnel, les préjugés dans la pédagogie et les programmes d'études, l'éthique de la recherche, entre autres
- L'accessibilité de ces ressources aux différents secteurs au sein de la communauté universitaire

ACTIONS SUGGÉRÉES:

- Concevoir et mettre en œuvre, en partenariat avec les unités concernées, une formation à l'échelle de l'Université sur la discrimination et le racisme systémiques, comprenant un volet particulier consacré au racisme envers les personnes noires, avec l'optique de rendre cette formation obligatoire.
- À l'intention des RH et des gestionnaires responsables de l'embauche, concevoir et mettre en œuvre un module de formation adapté à chaque contexte, et essentiellement axé sur les préjugés implicites lors de l'embauche et l'importance d'environnements de travail inclusifs, dans l'optique de rendre cette formation obligatoire.
- À l'intention des membres du corps professoral, concevoir et mettre en œuvre un module de formation adapté à chaque contexte, et essentiellement axé sur les préjugés systémiques inhérents aux structures et aux mécanismes éducatifs et pédagogiques, dans l'optique de rendre cette formation obligatoire.
- Accroître la capacité des membres du corps professoral à faire face aux incidents à mesure qu'ils surviennent dans la salle de classe.
- Concevoir et mettre en œuvre un module de formation adapté à chaque contexte pour le personnel de sécurité, essentiellement axé sur la diminution progressive de la tension, de la lutte contre le racisme et de l'équité, dans l'optique de rendre cette formation obligatoire.
- Concevoir et mettre en œuvre un module de formation adapté à chaque contexte pour l'avancement universitaire, et essentiellement axé sur l'augmentation des capacités de collecte de fonds multiculturelle et l'importance d'accorder la priorité à la diversité et à l'inclusion lors de la sélection les principaux donateurs et donatrices, dans l'optique de rendre cette formation obligatoire.
- Veiller à ce que les ressources à propos de la progression des initiatives de décolonisation et de lutte contre le racisme au sein de l'établissement qui sont à la disposition des membres du corps professoral, du personnel et de l'effectif étudiant soient régulièrement mises à jour.
- Mettre à jour les évaluations de cours pour inclure l'évaluation de la façon dont la diversité est abordée et intégrée aux programmes d'études ou à la salle de classe.



Notes visuelles de la séance de discussion des étudiants (10 février 2022).
Source: Renée Mathews.

COLLECTE DE FONDS ET MOBILISATION COMMUNAUTAIRE

Renforcer les capacités de collecte de fonds pour des initiatives axées sur les personnes noires et favoriser l'excellence inclusive requiert un appel à l'action et à la responsabilité de la part de l'Université. Les modes et modèles de collecte de fonds traditionnels ne sont pas nécessairement considérés comme inclusifs ni accueillants envers les personnes donatrices potentielles ou issues de la diversité; le postulat inverse est également vrai, c.-à-d. que ces modèles n'encouragent pas nécessairement les personnes donatrices traditionnelles à davantage mettre l'accent sur les enjeux de diversité, et plus particulièrement sur les priorités et les besoins des communautés noires. Un changement d'orientation est donc nécessaire afin d'efficacement attirer les communautés noires et de travailler avec ces dernières à différents niveaux de don. Par l'intermédiaire de campagnes de dons majeurs et de collectes de fonds communautaires, les stratégies doivent évoluer pour s'inscrire dans la lignée des priorités concernant les communautés noires, comme définies par la haute direction de Concordia.

RECOMMANDATIONS:

- Renforcer les capacités de collecte de fonds pour des initiatives axées sur les personnes noires à la fois dans les campagnes de dons majeurs et les collectes de fonds communautaires.
- Repenser les stratégies de collecte de fonds au service des campagnes pour des initiatives axées sur les personnes noires.

AVANTAGES:

Des campagnes de collecte de fonds centrées sur les membres noirs de l'effectif étudiant et les initiatives axées sur les personnes noires qui rencontrent du succès amélioreront la capacité de l'Université à soutenir l'épanouissement des membres de la communauté noire de Concordia ainsi que l'érudition noire, et renforceront les réseaux de générations de personnes noires à l'Université. Un appui efficace et soutenu des projets, des programmes et des services axés sur les membres noirs de l'effectif étudiant et les personnes noires offre la possibilité de corriger les inégalités historiques au sein de notre établissement et représente un investissement équitable dans la communauté de Concordia dans son ensemble.

INDICATEURS DE RÉUSSITE :

- Plan stratégique sur cinq ans pour les campagnes de dons majeurs et de collecte de fonds communautaires pour les initiatives axées sur les membres noirs de l'effectif étudiant et les personnes noires, comprenant la formation, des priorités clairement définies, des indicateurs de progrès annuels et des résultats réalisables
- Hausse des pourcentages de dons faits par des diplômées et diplômés noirs et des donatrices et donateurs noirs
- Hausse des propositions destinées à la communauté noire de Concordia, élaborées et présentées aux donatrices et donateurs majeurs
- Financement de l'élaboration de programmes d'études axés sur les personnes noires et d'un centre pour les membres noirs de l'effectif étudiant
- Hausse des bourses d'études, des prix et des soutiens octroyés aux Canadiennes et Canadiens noirs et aux étudiantes et étudiants internationaux noirs

ACTIONS SUGGÉRÉES:

- Formuler clairement les attentes de la haute direction de l'Université en ce qui a trait au soutien de l'EDI dans les politiques et les pratiques de collecte de fonds.
- Promouvoir un changement de culture dans les initiatives de collecte de fonds pour donner la priorité à la diversité et à l'inclusion dans les campagnes de dons majeurs et communautaires.
- Élaborer et mettre en place une stratégie de collecte de fonds sur cinq ans comprenant des rapports d'étape annuels donnant la priorité à ce qui suit : une stratégie de soutien financier pour les membres noirs, d'ici et d'ailleurs, de l'effectif étudiant; un centre de ressources et de réussite universitaire destiné aux membres noirs de l'effectif étudiant; de la recherche axée sur les personnes noires; le développement de programmes d'études des Noirs canadiens; et un projet d'art public commémorant la présence de personnes noires à Concordia, entre autres.
- Procéder à des examens périodiques des politiques de dons et d'octroi de prix, particulièrement de celles destinées aux membres noirs de l'effectif étudiant international et à temps partiel, afin de déceler les occasions de jouir d'une meilleure inclusion.
- Construire, développer et entretenir des relations avec les diplômées et diplômés noirs, aux échelles locale, nationale et internationale, en prêtant une attention toute particulière au Réseau et conseil des diplômées et diplômés noirs.

FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT DES NOIRS

L'épanouissement des Noirs, expression empruntée de la Charte de Scarborough, est favorisé par l'intermédiaire de la provision de conditions et d'environnements optimaux pour l'avancement, le sentiment d'appartenance, les ambitions et les initiatives des membres de la communauté noire, et ce, dans tous les aspects de leurs complexités intersectionnelles. Pour y parvenir, il faut supprimer les obstacles structurels à la croissance de la communauté noire. À Concordia, cela suppose que les membres noirs du corps professoral, du personnel et de l'effectif étudiant requièrent un environnement universitaire qui respecte et promeut leur dignité humaine, leurs traditions d'excellence et leur besoin de communauté; qui reconnaît le travail supplémentaire et le fardeau émotionnel que le racisme envers les personnes noires leur impose; et qui s'engage à activement créer un contexte dans lequel ils peuvent sereinement atteindre leur plein potentiel et contribuer de manière significative à la communauté universitaire.

MEMBRES DU PERSONNEL: ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL

Concordia doit résolument soutenir une culture institutionnelle au sein de laquelle la présence de membres noirs du personnel tienne compte de la population étudiante noire ainsi que des données démographiques de la Ville de Montréal. Il doit s'agir d'une culture au sein de laquelle les professionnels et professionnelles noirs peuvent s'épanouir et contribuer de manière significative à titre de membres de l'effectif diversifié de l'Université. Cela nécessite de déceler et de faire tomber les obstacles à l'embauche, à la rétention et à l'avancement professionnel des membres noirs du personnel, en plus de mettre en œuvre des initiatives visant à soutenir, à reconnaître et à accompagner les membres noirs du personnel pendant leur cheminement de carrière.

RECOMMANDATIONS:

- Accroître le nombre de membres noirs du personnel ainsi que leur visibilité, surtout à des postes en contact avec le public et de direction.
- Permettre la rétention, le développement et l'avancement professionnels des membres noirs du personnel.
- Préserver un environnement au sein duquel les membres noirs du personnel peuvent réaliser leur potentiel au service de l'Université.

AVANTAGES:

En s'épanouissant au sein de l'établissement, les membres noirs du personnel contribueront de façon significative à la main-d'œuvre et contribueront ainsi également au dynamisme de la communauté noire de Montréal. Ils bénéficieront d'une reconnaissance professionnelle et sociale, qui leur conférera un plus grand sentiment de fierté et d'appartenance.
En faisant cela, l'Université participe également au démantèlement des obstacles historiques fondés sur des exclusions racistes et à la réparation des préjudices.

INDICATEURS DE RÉUSSITE:

- Hausse du nombre de membres noirs du personnel dans l'ensemble des secteurs de l'Université et à différents niveaux
- Rétroaction qualitative sur la satisfaction au travail et d'autres mécanismes d'évaluation pour les membres noirs du personnel
- La création et la mise en œuvre de structures de mentorat, de développement professionnel et de lieux psychologiquement sûrs où s'exprimer

ACTIONS SUGGÉRÉES:

- Élaborer et mettre en place un plan d'embauche, de rétention et d'avancement professionnel pour les membres noirs du personnel sur cinq ans, qui remédie notamment aux enjeux de sous-emploi.
- Déceler et faire tomber les obstacles systémiques à l'avancement professionnel des membres noirs du personnel.
- Offrir du soutien aux membres, déjà en poste et nouveaux, du personnel noir en encadrant leur intégration et en leur offrant du mentorat, des formations pour se perfectionner professionnellement, ainsi que la reconnaissance et la validation de compétences transférables.
- Développer des mécanismes visant à reconnaître les contributions des membres du personnel, c.-à-d. le mentorat d'autres collègues noirs, et le développement d'une expertise spécialisée au regard des enjeux qui concernent les membres de la communauté noire de Concordia.

MEMBRES DU CORPS PROFESSORAL ET BIBLIOTHÉCAIRES : ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL

La recherche, l'enseignement et l'apprentissage se développent et évoluent au sein de la communauté. En vue d'enrichir les expériences vécues par les membres du corps professoral et les bibliothécaires noirs et d'encourager leurs contributions à l'excellence de Concordia, l'Université doit investir – à la fois moralement et financièrement – dans la construction d'une communauté diverse et dynamique de pédagogues, d'universitaires et de chercheuses et chercheurs noirs. Il est important de souligner que pour parvenir à une telle diversité, il ne suffit pas de réaliser des embauches à des postes menant à la permanence à l'Université, mais bien d'embaucher un éventail de nouveaux membres du corps professoral, y compris d'éminents universitaires et de chercheuses et chercheurs aux parcours de recherche et d'enseignement non traditionnels.

Il est extrêmement urgent d'augmenter proportionnellement le nombre de membres noirs du corps professoral à Concordia afin de mieux faire état de la population étudiante noire de l'Université ainsi que de celle de Montréal. Lors des consultations menées par les sous-comités, beaucoup de membres noirs de l'effectif étudiant ont rapporté ne jamais avoir rencontré de professeur ou professeure noir(e) pendant toute la durée de leur expérience universitaire. Jusqu'à présent, l'Université a uniquement mené deux des trois recherches de candidatures afin de pourvoir des postes de professeur axés sur les perspectives noires et menant à la permanence auxquelles elle s'était engagée pour l'année universitaire 2021-2022. Cela doit s'accompagner d'efforts visant à préparer – peut-être même à éduquer – les unités à recevoir ces nouveaux collègues dans des environnements productifs et enrichissants. Soutenir une culture institutionnelle au sein de laquelle les membres noirs du corps professoral peuvent s'épanouir comprend la création de mécanismes visant à reconnaître le travail considérable non reconnu accompli par les membres noirs du corps professoral, surtout avant d'accéder à la permanence.

RECOMMANDATIONS:

- Augmenter le nombre d'embauches de membres du corps professoral et de bibliothécaires noirs.
- Accroître la présence de personnes noires à des postes de direction dans les secteurs universitaires et de la recherche au sein de l'Université.
- Préserver un milieu favorable dans les cultures des différents services au sein desquels les membres du corps professoral et les bibliothécaires noirs peuvent atteindre leur potentiel tout en œuvrant pour l'Université.

AVANTAGES:

Les efforts pour veiller à la santé de la communauté universitaire noire visent à combler les écarts de représentation d'universitaires noirs à l'Université, à bâtir une communauté et à contribuer à la réussite scolaire des personnes noires au sein de l'établissement. Ces efforts enrichiront et diversifieront également la culture universitaire de l'Université, permettront de mener des recherches sur des expériences vécues par les personnes noires, mais également de les enseigner et d'en apprendre davantage à leur propos, et de s'éloigner des perspectives eurocentriques qui dominent.

INDICATEURS DE RÉUSSITE:

- Hausse du nombre de chaires de recherche du Canada (CRC) et de chaires de recherche de l'Université Concordia (CRUC) dirigées par une personne noire
- Hausse des embauches de personnes noires à des postes menant à la permanence et à des postes de professeurs et professeures chevronnés
- Embauches de personnes noires à des postes de bibliothécaires menant à la permanence
- Développement de programmes d'études axés sur les personnes noires pour cibler l'embauche de membres noirs du corps professoral
- Mécanismes de rétroaction qualitative pour les membres du corps professoral et les bibliothécaires noirs sur leurs expériences au sein des unités, ainsi que sur les processus relatifs à leur embauche, à leur titularisation et à leur promotion
- Collecte de données quantitatives sur les candidats et candidates retenus et non retenus à Concordia, ainsi que sur la rétention, la titularisation et la promotion de membres du corps professoral et de bibliothécaires noirs

ACTIONS SUGGÉRÉES:

- Élaborer et mettre en place un plan sur cinq ans pour accroître le recrutement de membres du corps professoral et de bibliothécaires qui s'identifient comme Noirs de façon à ce que leur représentation soit proportionnelle à la population noire de Montréal.
- Déterminer quelles unités proposeront des programmes d'études axés sur l'érudition ou les communautés noires dans leurs prochaines demandes de postes menant à la permanence ou à temps partiel.
- De concert avec le BPN et le Bureau de l'équité, développer des services d'aide à l'intégration et de mentorat transparents pour les membres du corps professoral et les bibliothécaires noirs.
- Reconnaître le travail supplémentaire (émotionnel et informel) que doivent fournir les membres du corps professoral et les bibliothécaires noirs par l'intermédiaire de l'élaboration de processus d'évaluation du rendement qui documentent, évaluent et prennent en considération le travail non rémunéré entrepris en réponse aux différentes manifestations du racisme institutionnel.

> **Durant mes quatre années à Concordia, je n'ai eu qu'un seul [enseignant noir], et ce, uniquement au trimestre dernier. Je pense que le corps professoral aussi manque certainement de diversité.**
>
> *— Étudiant au premier cycle*

EFFECTIF ÉTUDIANT: ÉPANOUISSEMENT COMMUNAUTAIRE

La vie universitaire en dehors de la salle de classe offre aux membres de l'effectif étudiant des occasions de bâtir des réseaux communautaires, ainsi que des compétences pour évoluer dans la vie et au travail ainsi que participer de façon fructueuse à notre société complexe du 21e siècle. Alors que les membres noirs de l'effectif étudiant de Concordia contribuent de manière significative et fondamentale à la communauté universitaire, ils font également face à des difficultés particulières, en classe et dans la société en général. Ces difficultés peuvent prendre la forme d'attitudes racistes latentes chez certains de leurs pairs, des membres du corps professoral ou du personnel administratif, et de stress émotionnel associé au fait d'avoir à s'intégrer dans la culture de l'établissement. Pour beaucoup, leur manque de représentation à tous les niveaux de l'établissement rend l'expérience universitaire aliénante. C'est tout particulièrement le cas pour les membres noirs internationaux de l'effectif étudiant qui, en plus d'être loin de leur famille, sont seuls dans un environnement qui leur est souvent linguistiquement et culturellement étranger. Pour ces membres noirs de l'effectif étudiant, les associations culturelles répondent en grande partie aux besoins en matière de soutien tout en contribuant à leur sentiment d'appartenance. Les recommandations ci-dessous visent à faire face au besoin de ressources communautaires de soutien permettant aux membres noirs de l'effectif étudiant de se sentir valorisés, encadrés et soutenus.

RECOMMANDATIONS:

- Mettre sur pied et offrir des mesures de soutien et des ressources communautaires culturellement pertinentes aux membres noirs de l'effectif étudiant.
- Développer les occasions pour les membres noirs de l'effectif étudiant de bâtir des compétences communautaires et de leadership et d'exercer leur droit de contribuer pleinement à la communauté universitaire ainsi qu'aux communautés élargies.
- Offrir du soutien ciblé pour que les membres noirs internationaux de l'effectif étudiant puissent établir des points d'ancrage au sein de la communauté.
- Bâtir et entretenir des relations entre les membres noirs de l'effectif étudiant de Concordia et les communautés noires de Montréal.

AVANTAGES:

Le sentiment que leurs besoins sont reconnus et pris en considération par l'établissement insufflera un sentiment d'appartenance chez les membres noirs de l'effectif étudiant. Ce sentiment d'appartenance augmentera la valeur personnelle qu'ils s'accordent, qui augmentera à son tour leur capacité à contribuer efficacement à leurs communautés. La mise à disposition de ressources et de soutien pertinents améliorera l'accès des membres noirs de l'effectif étudiant, d'ici et d'ailleurs, aux services adaptés à leurs besoins et contribuera ainsi à leur santé, à leur bien-être et à leur réussite scolaire.

INDICATEURS DE RÉUSSITE:

- Établissement et financement d'un centre étudiant pour les membres noirs de l'effectif étudiant
- Évaluations qualitatives des expériences vécues par les membres noirs de l'effectif étudiant
- Cadres de soutien propres aux membres noirs internationaux de l'effectif étudiant les mettant en relation avec la communauté montréalaise au sens plus large
- Poursuite du développement de réseaux et de collaborations avec des diplômées et diplômés noirs de Concordia

> **On a davantage l'occasion de parler [et de] discuter de changement, parce qu'on aborde cette personne. On espère partager une histoire commune...**
>
> *— University Employee*

ACTIONS SUGGÉRÉES:

- Accorder la priorité à la mise sur pied d'un centre étudiant de ressources et de réussite universitaire. L'offre de services de transition (mentorat, défense des droits, programmes de transition, etc.) sera développée et mise en œuvre par les départements concernés en étroite collaboration avec le BPN.

- Développer des programmes de mentorat durables entre des membres noirs de l'effectif étudiant et leurs pairs, des membres noirs du corps professoral, des diplômés et diplômées et des membres de la communauté au sens plus large.

- Embaucher un conseiller ou une conseillère en orientation rattaché(e) au centre de réussite universitaire, ayant accès aux réseaux à la fois universitaires et communautaires et disposant de l'expertise en compétence culturelle lui permettant de travailler avec le centre pour les membres noirs de l'effectif étudiant.

- Développer les initiatives de perfectionnement professionnel des membres du corps professoral ou propres à un programme pour les membres noirs de l'effectif étudiant et les communautés noires.

- Accroître le financement et développer les mécanismes de financement pour les membres noirs de l'effectif étudiant, d'ici et d'ailleurs, en ce qui a trait à leurs besoins non universitaires, c.-à-d. bourses axées sur les besoins, initiatives ou projets étudiants, etc.

- Élaborer et mettre en œuvre un programme de soutien pour les membres internationaux de l'effectif étudiant résidant au sein de la communauté élargie de Montréal.

- Reconnaître que les associations et les clubs culturels assument largement la responsabilité du soutien apporté aux membres noirs de l'effectif étudiant en offrant une aide financière et d'infrastructure aux activités et aux clubs culturels émanant de personnes noires ou leur étant destinés.

Photo: Comité directeur de la West Indian Society dans l'album des finissants de la Sir George Williams University (1958). Source: Service de la gestion des documents et des archives de l'Université Concordia.

Photo: Gwen Lord, membre de l'équipe féminine de basketball en 1955. Mme Lord est devenue la première directrice noire de la Commission des écoles protestantes du Grand Montréal (aujourd'hui la Commission scolaire English-Montréal) en 1977. Source : Service de la gestion des documents et des archives de l'Université Concordia.

Photo: Comité directeur de l'Association des étudiants africains (1974). Source : Service de la gestion des documents et des archives de l'Université Concordia.

Notes visuelles de la séance de discussion des étudiants (10 février 2022).
Source: Renée Mathews.

EFFECTIF ÉTUDIANT: ÉPANOUISSEMENT SCOLAIRE

L'héritage de l'exclusion et de la dissuasion des membres noirs de l'effectif étudiant de l'enseignement supérieur de manière générale et plus particulièrement de diverses disciplines universitaires, y compris les STGM, le commerce et plusieurs autres domaines en sciences humaines, apparaît de façon évidente au niveau de la sous-représentation des membres noirs de l'effectif étudiant dans les programmes de premier cycle et des cycles supérieurs. Investir dans l'expérience universitaire des membres noirs de l'effectif étudiant pour viser leur épanouissement améliore les résultats scolaires des membres noirs de l'effectif étudiant et corrige des inégalités historiques en matière d'accès aux études universitaires et de réussite. Fournir une stratégie visant à soutenir les membres noirs de l'effectif étudiant par l'intermédiaire du recrutement, de l'inscription, d'un programme d'études, de la recherche et de la vie universitaire fait appel au développement de ressources, aux mécanismes et processus de soutien qui donnent la priorité à l'accès et à l'accompagnement, et qui améliorent les expériences vécues par les membres noirs de l'effectif étudiant et leurs résultats.

RECOMMANDATIONS:

- Développer des ressources et mettre en œuvre des stratégies visant à soutenir le recrutement, l'inscription, le programme d'études, la recherche et la vie universitaire de chaque membre noir de l'effectif étudiant.
- Mettre sur pied des mécanismes visant à soutenir l'accès des membres noirs de l'effectif étudiant, particulièrement en STGM, en commerce, en santé et sciences humaines, soit des disciplines au sein desquelles ils sont sous-représentés.
- Favoriser l'accès aux programmes d'études de cycles supérieurs des membres noirs de l'effectif étudiant inscrits dans des programmes d'études de premier cycle.

AVANTAGES:

Les ressources et le soutien destinés aux membres noirs de l'effectif étudiant offerts pendant leur cycle universitaire favoriseront une meilleure accessibilité à l'enseignement supérieur et de meilleurs taux de réussite et de diplomation chez les membres noirs de l'effectif étudiant. Avant tout, ils élargiront l'éventail de disciplines dans lesquelles les membres noirs de l'effectif étudiant obtiennent un diplôme, contribuant ainsi également au dynamisme des communautés noires. L'épanouissement des membres noirs de l'effectif étudiant dans le contexte de la vie universitaire à Concordia enrichira et diversifiera les notions de réussite scolaire parmi l'ensemble des membres de l'effectif étudiant et la communauté de Concordia dans son ensemble.

INDICATEURS DE RÉUSSITE:

- Collecte de données sur le recrutement, l'admission, l'inscription, la rétention, les programmes d'études et la diplomation de membres noirs de l'effectif étudiant de premier cycle et des cycles supérieurs
- Hausse du nombre de membres noirs de l'effectif étudiant, en particulier de ceux qui empruntent un parcours universitaire non traditionnel
- Développement et financement de programmes de transition, avec un nombre d'inscriptions connexe
- Hausse des possibilités de soutien financier désignées pour les membres noirs de l'effectif étudiant

ACTIONS SUGGÉRÉES:

- Élaborer une stratégie exhaustive pour l'octroi de prix et de bourses d'études soutenant les membres noirs, d'ici et d'ailleurs, de l'effectif étudiant de premier cycle et des cycles supérieurs au long de leur parcours scolaire, de leur recrutement à leur diplomation.

- Augmenter les taux de recrutement, d'inscription et de diplomation des membres, d'ici et d'ailleurs, de l'effectif étudiant de premier cycle et des cycles supérieurs qui s'identifient comme Noirs.

- Évaluer les obstacles au recrutement, à l'inscription et à la diplomation, en prêtant une attention particulière aux disciplines dans lesquelles le nombre de membres noirs de l'effectif étudiant est faible (STGM, santé, commerce et certaines disciplines des sciences humaines, comme le démontrent les consultations du groupe de travail).

- Développer l'édition pilote du programme de transition du BPN pour les membres de l'effectif étudiant de première génération. Développer et mettre en œuvre davantage de programmes de transition pour soutenir l'inscription de membres noirs de l'effectif étudiant par l'intermédiaire de voies non traditionnelles ou dans des disciplines en particulier.

- Solliciter les membres noirs de l'effectif étudiant actuel de certaines disciplines pour participer à des opérations de recrutement d'étudiants et étudiantes dans des zones dans lesquelles les communautés noires sont plus présentes; les indemniser pour leur participation.

- Entretenir des réseaux de soutien et des synergies de recherche par l'intermédiaire de programmes continus de mentorat entre pairs et à l'intention des membres du corps professoral, et mettre en place des occasions et des activités qui favorisent une culture de recherche chez les membres noirs de l'effectif étudiant des cycles supérieurs.

- Embaucher au moins un conseiller ou une conseillère qui consacrera son travail aux membres noirs de l'effectif étudiant et travaillera pour le centre pour les membres noirs de l'effectif étudiant en tandem avec les services de soutien aux membres de l'effectif étudiant dans l'ensemble de l'Université.

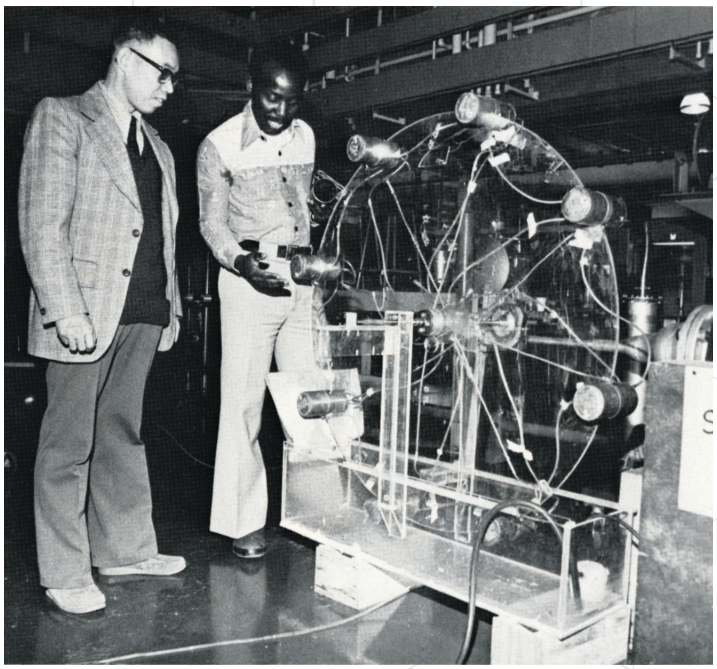


Photo: Étudiants en génie dans l'album des finissants de l'Université Concordia (1979).
Source: Service de la gestion des documents et des archives de l'Université Concordia.

SÛRETÉ SUR LE CAMPUS

Le phénomène de profilage racial domine désormais le débat entre les communautés noires et les services de police. Les formes de racisme dans la surveillance et le maintien de l'ordre observées dans le passé au Québec et à Montréal, attestées par plusieurs enquêtes commandées au fil des années[2,6], façonnent la réalité et les expériences des membres des communautés noires, y compris celles et ceux de Concordia. Les rapports entre le Service de police de la ville de Montréal (SPVM) et les communautés noires sont truffés d'incidents et d'accusations de surveillance et de profilage racial. Cela signifie que les membres de la communauté noire de Concordia, surtout les membres de l'effectif étudiant, sont suspicieux et mal à l'aise à l'égard des services de police, Service de sécurité de l'Université compris. Reconnaissant que la notion de sûreté constitue un enjeu plus vaste que celui de la sécurité uniquement, nous avons choisi de regarder au-delà du rôle strict du Service de sécurité de l'Université et de prendre en considération la sûreté dans toutes ses complexités intersectionnelles – financière, émotionnelle, mentale, liée au genre et au statut d'immigration, etc. La sûreté sur le campus requiert alors une approche collaborative et communautaire qui mobilise le Service de sécurité de l'Université en tant que partenaire de renforcement de la communauté, plutôt qu'en tant que service de maintien de l'ordre.

RECOMMANDATIONS:

- Développer et mettre en œuvre une stratégie relative à une gamme d'unités et de services liés au traitement collaboratif, et aux réponses qui en découlent, des enjeux de sûreté touchant les membres de la communauté noire de Concordia ainsi que l'ensemble des membres de la communauté de Concordia.
- Amener les membres et les agentes et agents du Service de sécurité de l'Université à favoriser le sentiment de communauté plutôt qu'à jouer un rôle de maintien de l'ordre sur le campus.
- Dispenser une formation aux membres du Service de sécurité de l'Université et aux autres unités afin de bâtir des relations durables, positives et favorables avec les membres de la communauté noire de Concordia.

AVANTAGES:

La création d'un environnement universitaire inclusif et sécuritaire pour les membres de la communauté noire de Concordia ne fera pas double emploi et permettra ainsi de contrer l'étroite surveillance et les confrontations expérimentées avec le service de police municipal.

Cela permettra également de cultiver un sentiment d'appartenance chez les membres de la communauté noire de Concordia et contribuera à leur réussite au sein de l'établissement. Concrètement, une meilleure compréhension de ce en quoi consiste la sûreté incitera à ce que les situations de crise soient traitées de manière mieux adaptée au moyen d'une combinaison appropriée de services, plutôt que comme des enjeux de sécurité uniquement.

INDICATEURS DE RÉUSSITE:

- Stratégie multidimensionnelle pour faire face aux enjeux de sûreté sur le campus
- Programmes de formation relatifs à la sûreté sur le campus
- Collecte de données sur la nature et le nombre d'incidents à motivation raciale ou de plaintes déposées auprès du Service de sécurité de l'Université ou à son encontre, notamment en ce qui a trait au profilage racial
- Protocoles transparents quant à la façon dont le Service de sécurité de l'Université gère les incidents à motivation raciale
- Protocoles explicites concernant les champs de compétences respectifs du Service de sécurité de Concordia et du service de police municipal

ACTIONS SUGGÉRÉES:

- Formation fondée sur des mises en situation pour le personnel de sécurité de l'Université à l'aide de techniques favorisant la diminution progressive de la tension et l'équité, ainsi que la lutte contre le racisme, et qui prennent en considération les enjeux de santé mentale.
- Changer le nom du « Service de sécurité de l'Université » pour lui donner un nom qui s'apparente à une notion de communauté plutôt que de maintien de l'ordre.
- Collaborer avec différents intervenants (p. ex. leaders de l'effectif étudiant, directeur de la vie étudiante, SPVM, responsables en santé mentale, en logement étudiant, etc.) afin d'élaborer et de mettre en œuvre un modèle efficace d'intervention en cas de crise pour le Service de sécurité de Concordia.
- Renforcer les capacités en interventions mobiles en santé mentale et les mettre en œuvre par l'intermédiaire d'une collaboration directe entre des professionnels et professionnelles de la santé mentale et le Service de la sécurité de l'Université.

SANTÉ MENTALE ET BIEN-ÊTRE

Les membres en santé de l'effectif étudiant, du corps professoral et du personnel s'épanouissent dans des environnements sécuritaires, compatissants et accueillants. Les événements tragiques de l'été 2020, nous ayant tous et toutes changés, ont mis en lumière les difficultés propres aux personnes noires, particulièrement aux États-Unis, mais pas uniquement. Le Canada partage plusieurs similitudes inquiétantes avec les États-Unis en ce concerne le racisme envers ses communautés noires. Ce racisme se manifeste sous la forme d'accentuations intersectionnelles de la violence, de la précarité économique et en santé, de l'accès inéquitable à l'éducation, à l'emploi et aux services, etc. Il est crucial que Concordia adopte une approche centrée sur l'équité en matière de ressources en santé mentale destinées aux communautés noires à l'Université, c.-à-d. qu'elle tienne compte du fait que l'accès équitable à ces services n'est pas nécessairement synonyme de gestion judicieuse et appropriée des préoccupations qui leur sont propres. Nous constatons la manifestation d'un besoin urgent de ressources et de services en santé mentale et émotionnelle ciblant expressément les besoins et les expériences des membres noirs et de la diaspora africaine du corps professoral, de l'effectif étudiant et du personnel.

RECOMMANDATIONS:

- Reconnaître l'importance du racisme et de la discrimination systémique envers les personnes noires en tant que déterminants sociaux des inégalités en santé mentale et physique parmi les membres de la communauté noire de Concordia.
- Assurer la disponibilité des ressources et services en santé mentale culturellement pertinents ainsi que l'accès à ceux-ci.

AVANTAGES:

Investir dans la santé émotionnelle, l'autonomisation et la capacité à composer avec des facteurs de stress internes et externes des membres de la communauté noire de Concordia est une façon de mettre à disposition des ressources qui leur ont été historiquement refusées en raison des inégalités systémiques. Cet investissement constitue également une contribution considérable à la réussite des communautés noires, au sein de l'Université et au-delà.

INDICATEURS DE RÉUSSITE:

- Hausse du nombre de thérapeutes disponibles pour les membres de la communauté noire de Concordia; ces thérapeutes ont reçu une formation en services culturellement pertinents et sont qualifiés pour traiter les enjeux auxquels font face les personnes noires
- Hausse du nombre de travailleurs et travailleuses noirs de soutien en santé mentale
- Évaluation qualitative par les membres noirs du corps professoral, du personnel et de l'effectif étudiant de l'accès aux services et aux ressources en santé mentale et de leur qualité

ACTIONS SUGGÉRÉES:

- Mettre sur pied et offrir des ressources et des services culturellement pertinents en santé mentale, à l'échelle universitaire et communautaire, pour les membres noirs du corps professoral, du personnel et de l'effectif étudiant. Selon les besoins, créer et développer des partenariats avec des fournisseurs externes noirs de services en santé mentale.
- Augmenter le nombre d'embauches de conseillères et de conseillers noirs et embaucher des thérapeutes ayant reçu une formation pour offrir des services culturellement pertinents aux membres de l'effectif étudiant et étant qualifiés pour traiter les enjeux auxquels font face les personnes noires.
- Veiller à ce que les fournisseurs externes de service de santé destinés aux membres du corps professoral et du personnel soient en mesure d'offrir du soutien en santé mentale culturellement approprié aux membres noirs du personnel de l'Université et d'aborder les enjeux auxquels font face les personnes noires.
- Développer des politiques et des directives à l'égard de la gestion de crises liées à la santé mentale et des mesures d'adaptation pédagogique favorables aux membres noirs de l'effectif étudiant.

SOUTENIR LES SAVOIRS NOIRS

Les fondements historiques de notre société et, par conséquent, de notre établissement sont ancrés dans un passé colonial ayant eu des conséquences tragiques sur les communautés noires du monde entier ainsi que sur la valeur accordée à leurs épistémologies. L'exclusion sociale des personnes noires et de leurs expériences a été synonyme d'exclusion consécutive de leurs contributions aux savoirs et à la production de programmes d'études universitaires. Délibérément contrer cette réalité historique et reconnaître les savoirs noirs comme atout requiert des actions directes visant à reconnaître et à promouvoir la valeur des expériences vécues par les personnes noires ainsi que leurs contributions à la société. Soutenir la pluralité des savoirs noirs s'ancre dans la reconnaissance et l'intégration de traditions intellectuelles noires au sein des programmes d'études et de la recherche. Soutenir la pluralité des créatrices et créateurs de savoirs noirs est possible grâce à l'investissement dans le développement, le transfert, l'accès aux savoirs pluridisciplinaires, et leur préservation, par les communautés et les universitaires noirs. Ces recommandations sont ancrées dans le besoin d'une plus vaste expérience des savoirs, des créatrices et créateurs de savoirs et des diffuseuses et diffuseurs de savoirs noirs dans l'ensemble de la recherche, de l'érudition et des programmes d'études dans la communauté universitaire.

> **Donc mon expérience de vie tout entière, la façon dont je me vois, les personnes à qui j'enseigne, ce que j'apporte au cours… Tout est fonction d'une perspective [noire].**
>
> *— Chargé d'enseignement contractuel*

PROGRAMMES D'ÉTUDES DES NOIRS ET DE LA DIASPORA AFRICAINE EN CONTEXTE CANADIEN

Les premiers appels à la création de programmes d'études des Noirs à Concordia remontent à il y a près de 50 ans, à la fois avant et après les manifestations de 1969 à la Sir George Williams University. Il convient de souligner que c'est au sein d'une organisation informelle mise sur pied par des membres de la communauté noire de Concordia que le premier cours accrédité par une université canadienne sur l'étude des femmes noires a été dispensé en 1983 à l'Institut Simone de Beauvoir. Malgré plusieurs tentatives, la plus récente ayant été soutenue par des membres noirs et non noirs de l'effectif étudiant et du corps professoral en 2018, l'Université n'a pas poursuivi en ce sens. Peu de travaux universitaires à Concordia portent précisément sur l'expérience des personnes noires canadiennes ou sur des enjeux pertinents pour les communautés noires. En réponse à cet écart au sein des programmes d'études, Concordia a l'occasion – et l'obligation – de démontrer sa volonté d'élargir l'offre de cours de l'Université. L'émergence de programmes d'études des Noirs au sein de plusieurs universités canadiennes au cours des deux dernières années suggère également que si Concordia espère demeurer compétitive parmi ses consœurs, elle doit activement donner la priorité à la création de programmes de mineure, de majeure et de certificat en études des Noirs canadiens et de la diaspora africaine (ci-après désignés programmes d'études des Noirs canadiens dans le présent document par souci de commodité) au premier cycle et aux cycles supérieurs.

RECOMMANDATIONS:

- Élargir et diversifier l'offre de programmes d'études de l'Université afin de mieux traiter et prendre en compte la complexité croissante entourant le travail et la citoyenneté mondiale et d'inclure une réflexion critique sur la racisation, le racisme et la lutte contre le racisme.
- Créer des programmes interdisciplinaires et transdisciplinaires qui enseignent aux membres de l'effectif étudiant les approches épistémologiques, ontologiques et pédagogiques spécifiques qui accompagnent les contenus axés sur les personnes noires, qui valorisent les expériences vécues par les personnes noires et leurs savoirs et qui s'éloignent des perspectives eurocentriques.
- Créer une structure administrative et un lieu de rassemblement pour la production de savoirs noirs et les créateurs et créatrices de savoirs noirs à Concordia.
- Veiller à ce que la voix et les expériences des personnes noires fassent partie intégrante de l'érudition et des programmes d'études des peuples noirs.
- Encourager la recherche pratique ciblant les besoins et les priorités des communautés noires.

AVANTAGES:

Les programmes d'études et la recherche des Noirs canadiens constitueront la pierre angulaire de la contribution des savoirs et de l'érudition noirs au projet mondial de décolonisation. Ces programmes fourniront également un lieu au sein duquel collaborer afin d'entreprendre l'embauche de membres du corps professoral, le développement des programmes d'études, le financement de la recherche et les campagnes de recrutement et de collecte de fonds. L'engagement actif des communautés noires grâce à ces programmes permettra l'émergence d'un apprentissage et d'une production de savoirs inclusifs profondément ancrés dans l'équité et la justice sociale.

INDICATEURS DE RÉUSSITE:

- Hausse du nombre de cours d'études des Noirs canadiens offerts au premier cycle et aux cycles supérieurs
- Lancement formel de programmes d'études des Noirs canadiens
- Disponibilité et ajout de membres du corps professoral se consacrant aux études des Noirs canadiens
- Inscriptions aux cours, au premier cycle et aux cycles supérieurs

ACTIONS SUGGÉRÉES:

- Élaborer un large éventail de programmes d'études des Noirs canadiens, en commençant par des programmes de certificat, de diplômes et des microprogrammes ainsi que des cours aux cycles supérieurs, menant finalement à la création d'une mineure et d'une majeure au premier cycle et de programmes aux cycles supérieurs.
- Fournir des ressources financières, administratives et physiques afin de créer un espace centralisé pour les programmes d'études des Noirs canadiens garantissant un degré d'autonomie dans leur gestion et leur évolution.
- Embaucher un conseiller ou une conseillère, ou un coordonnateur ou une coordonnatrice en programmes d'études pour le développement des programmes d'études des Noirs canadiens.

RECHERCHE ET ÉRUDITION

Les contributions des personnes noires en matière de recherche sont souvent minimisées et sous-évaluées. Cela maintient efficacement le statu quo de la recherche eurocentrique et perpétue l'impression que les chercheuses et chercheurs noirs, et surtout la recherche axée sur les personnes noires, ne sont pas assez rigoureux et pas particulièrement pertinents dans un cadre plus large de recherche universitaire. Une partie du travail qui doit être accompli afin de remédier à ces inégalités historiques est d'investir dans des ressources et des plateformes qui soutiennent le travail des chercheuses et chercheurs noirs dans leurs domaines respectifs et qui, à terme, élargissent les perspectives par l'intermédiaire desquelles nous enseignons et apprenons le monde tel qu'il est. Pour davantage corriger les inégalités, il faut que les enjeux propres aux communautés noires soient étudiés et détaillés par des chercheuses et chercheurs et des universitaires noirs. La phrase utilisée dans le cadre du militantisme en faveur des personnes en situation de handicap, « rien sur nous sans nous », souligne l'urgence du besoin éthique, épistémologique et méthodologique de soutenir la recherche et l'érudition noires sur les enjeux propres aux personnes noires.

RECOMMANDATIONS:

- Promouvoir la valeur et la visibilité des contributions des personnes noires en matière de recherche.
- Créer un environnement dans lequel nous faisons appel à des universitaires noirs spécialisés de haut niveau qui feront bénéficier l'établissement de leurs expériences vécues et de recherche, en participant ainsi de manière significative à la diversification et au profil de recherche de Concordia, et en favorisant l'excellence inclusive à l'Université.
- Améliorer le leadership universitaire des personnes noires par l'intermédiaire de postes dans le secteur de la recherche et de financement de la recherche.

AVANTAGES:

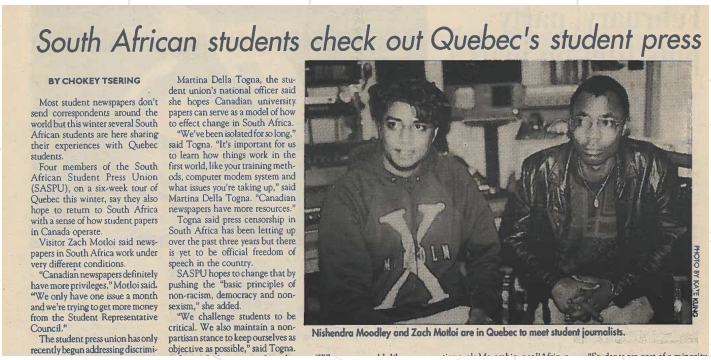
Avec la recherche ancrée dans les expériences et les perspectives noires, l'Université acquiert une notion élargie des savoirs universitaires, permettant ainsi de s'éloigner de l'héritage eurocentrique. En outre, les savoirs ancrés dans les expériences et les perspectives noires et axés sur les communautés noires contribuent au développement et au dynamisme de ces communautés, ainsi qu'à l'établissement de liens plus étroits entre Concordia et les réseaux universitaires, professionnels et sociaux noirs, à l'échelle locale et internationale.

INDICATEURS DE RÉUSSITE:

- Hausse du nombre de recherches noires et de chercheuses et chercheurs noirs, y compris de chaires de recherche, et de leur visibilité
- Hausse du financement et du nombre de sources de financement pour les chercheuses et chercheurs noirs et la recherche communautaire noire
- Hausse du nombre de membres noirs de l'effectif étudiant aux cycles supérieurs et de boursières et boursiers postdoctoraux noirs

ACTIONS SUGGÉRÉES:

- Promouvoir la recherche axée sur les perspectives noires et les personnes noires en créant des CRC, des CRUC, des chaires dotées, des programmes de chercheuses et chercheurs invités et des bourses de recherche postdoctorales.
- Élaborer et mettre en œuvre des mécanismes visant à améliorer l'accès à la recherche encadrée par des personnes noires et centrée sur les personnes noires, ainsi que sa visibilité.
- Promouvoir la recherche encadrée par des personnes noires et centrée sur les personnes noires menée à Concordia, par des universitaires noirs à l'échelle nationale et internationale et par des conférencières et conférenciers et des artistes invités, en collaboration avec une ou plusieurs unités d'enseignement.
- Favoriser les collaborations de recherche axées sur la communauté noire en élaborant un cadre de travail et des directives éthiques pour mobiliser les communautés noires et faire de la recherche avec ces dernières.
- Élaborer et mettre en œuvre un cadre de travail pour établir des partenariats interuniversitaires entre Concordia et des universités de l'extérieur du Canada autour de la recherche centrée sur les personnes noires.



South African students check out Quebec's student press

BY CHOKEY TSERING

Most student newspapers don't send correspondents around the world but this winter several South African students are here sharing their experiences with Quebec students.

Four members of the South African Student Press Union (SASPU), on a six-week tour of Quebec this winter, say they also hope to return to South Africa with a sense of how student papers in Canada operate.

Visitor Zach Motloi said newspapers in South Africa work under very different conditions.

"Canadian newspapers definitely have more privileges," Motloi said. "We only have one issue a month and we're trying to get more money from the Student Representative Council."

The student press union has only recently begun addressing discrimi-

Martina Della Togna, the student union's national officer said she hopes Canadian university papers can serve as a model of how to effect change in South Africa.

"We've been isolated for so long," said Togna. "It's important for us to learn how things work in the first world, like your training methods, computer modem system and what issues you're taking up," said Martina Della Togna. "Canadian newspapers have more resources."

Togna said press censorship in South Africa has been letting up over the past three years but there is yet to be official freedom of speech in the country.

SASPU hopes to change that by pushing the "basic principles of non-racism, democracy and non-sexism," she added.

"We challenge students to be critical. We also maintain a non-partisan stance to keep ourselves as objective as possible," said Togna.

Nishendra Moodley and Zach Motloi are in Quebec to meet student journalists.

PHOTO BY JAY KING

Article sur les études des Noirs paru dans The Link (5 février 1993, p. 3) Source: Service de la gestion des documents et des archives de l'Université Concordia.

RESSOURCES ET SOURCES DES SAVOIRS NOIRS

La dispersion et l'isolement des membres noirs du corps professoral et de l'effectif étudiant constituent un obstacle majeur à l'avancement de l'érudition noire à Concordia. En effet, cela limite fondamentalement les synergies de recherche, d'enseignement et d'apprentissage qui produisent les savoirs, les rendent accessibles et repoussent forcément sans cesse leurs limites. Ici, ce qui importe est d'aborder l'avancement de la production, de la préservation et de la diffusion de savoirs noirs par l'intermédiaire de la création de communautés de pratique et en veillant à ce que les savoirs noirs contribuent au capital fondamental de savoirs de l'Université. Concordia a l'occasion de relier la conception de matériel pédagogique, les ressources bibliothécaires, les archives et diverses formes de savoirs et d'érudition axées sur les perspectives noires et ancrées dans la production de savoirs noirs, et de rendre ce matériel accessible aux membres du corps professoral, de l'effectif étudiant et des communautés plus larges de Concordia et de Montréal.

RECOMMANDATIONS:

- Mettre sur pied un Pôle des savoirs noirs rattaché à la bibliothèque de Concordia mettant à disposition des ressources pour les programmes d'études des Noirs canadiens et les perspectives noires dans les programmes d'études, ainsi que des archives sur la communauté noire.
- Créer des parcours visant à soutenir et à promouvoir l'intégration de perspectives, de savoirs et d'érudition noirs dans les programmes d'études offerts par l'Université, dès que possible.
- Mettre sur pied une entité autonome dotée d'une structure administrative et d'un lieu de rassemblement pour la production de savoirs noirs et les créatrices et créateurs de savoirs noirs à Concordia.

AVANTAGES:

Le Pôle des savoirs noirs, ainsi qu'un lieu de rassemblement pour les savoirs noirs, généreront des communautés de pratique et d'érudition qui permettront la création subséquente de davantage de savoirs et encourageront les synergies de recherche interdisciplinaire et transdisciplinaire parmi les membres noirs du corps professoral et de l'effectif étudiant aux cycles supérieurs et parmi les communautés noires de Montréal. Concordia montrera aussi l'exemple aux autres établissements quant à l'intégration de savoirs produits par la communauté noire à ses sources savantes, et l'accessibilité à ces derniers.

INDICATEURS DE RÉUSSITE:

- Utilisation accrue du Pôle des savoirs noirs et mention de ce dernier dans l'ensemble des centres du savoir de Concordia
- Nouvelles collaborations entre le concepteur ou la conceptrice de matériel pédagogique, Pédagogies inclusives, des bibliothécaires spécialisés et des membres du corps enseignant afin d'intégrer les perspectives noires
- Embauches de personnel bibliothécaire consacré au Pôle des savoirs noirs
- Disponibilité de fonds pour une unité physique et administrative soutenant les savoirs noirs

ACTIONS SUGGÉRÉES:

- Embaucher un concepteur ou une conceptrice de matériel pédagogique spécialisé en érudition noire afin d'élaborer de meilleures pratiques en matière d'intégration et d'inclusion de perspectives noires dans l'enseignement et l'apprentissage.
- Mettre sur pied des projets pilotes afin d'explorer les meilleures pratiques en matière d'intégration et d'inclusion de perspectives noires dans les programmes d'études.
- Offrir du soutien aux membres du corps professoral afin de les aider à intégrer les perspectives noires. Ce soutien peut prendre la forme de subventions pour l'enseignement et de fonds débloqués pour embaucher des adjoints et adjointes de recherche ainsi que de la reconnaissance du fait que ce travail fait partie de leurs obligations de recherche ou de service.
- Mettre en place et financer un Pôle des savoirs noirs au sein de la bibliothèque de Concordia pour assurer l'avancement de l'érudition noire et la production, la préservation et la diffusion de savoirs axés sur la communauté noire.
- Conserver des collections de ressources bibliothécaires soigneusement sélectionnées et publiquement accessibles sur les épistémologies et les savoirs noirs dans toutes les disciplines et mises à disposition des membres du corps professoral, du personnel et de l'effectif étudiant.
- Embaucher un ou une bibliothécaire à un poste menant à la permanence spécialisé en érudition et en savoirs noirs.

Speakers discuss Black Studies

Anne McLean

Two black academics came to Sir George last Friday, both to talk about Black Studies and the Black Revolution. One was a bearded young sociology professor from Howard University, and the otheran eminent historian.

Both were given a hard time by customs officials at the airport, on their arrival in Montreal.

"They searched my suitcasefor'questionable'read-ingr

fessor Nathan Hare told the audience in H-110. "I had with me one of those combs you use with an Afro.

"They thought that was some kind of subversive weapon."

Professor Hare dismissed this experience as just another indication of the institutionally-approved racism which exists "inall societies."

Despite the Canadian government's recent affirmations of its refusal to tolerate racial prejudice in any form, Hare stated, "if you arrive up here hearing the symbols that the officials have learned to associate with militancy, they will do their best to try and keep you out."

He said that he had seen the same social conditions among Balcks in Canada as exist in other parts of the world.

"The social conditions of Black people ultimately demand that they rebel. They can no longer allow the institutions of the society to teach people to adjust to a society which is **itself** maladjusted.

"Both blacks and whites are seriously in need of a scholarship which is not immoral, which will help them solve the problems of pollution, alienation, the urban situation, and the other crucial questions which the present social structure is unable and unwilling to confront.

"After the summer of 1966, Black kids went back to school as part of a new movement — Black Power.

"At that time we began to feel the need to develop an educational program which would be relevant to our problems. What came outof it was Black Studies.

He divided present Black studies programs into three categories.

The first he called "Status Quo" or "Negro" studies, such as are currently being taught at some southern colleges. These, he said, usually entail having Black professors teach instead of whites.

The second he placed in the category of Cultural Nationalism or "Afro-American studies". This deals with Black history, poetry, art, etc.

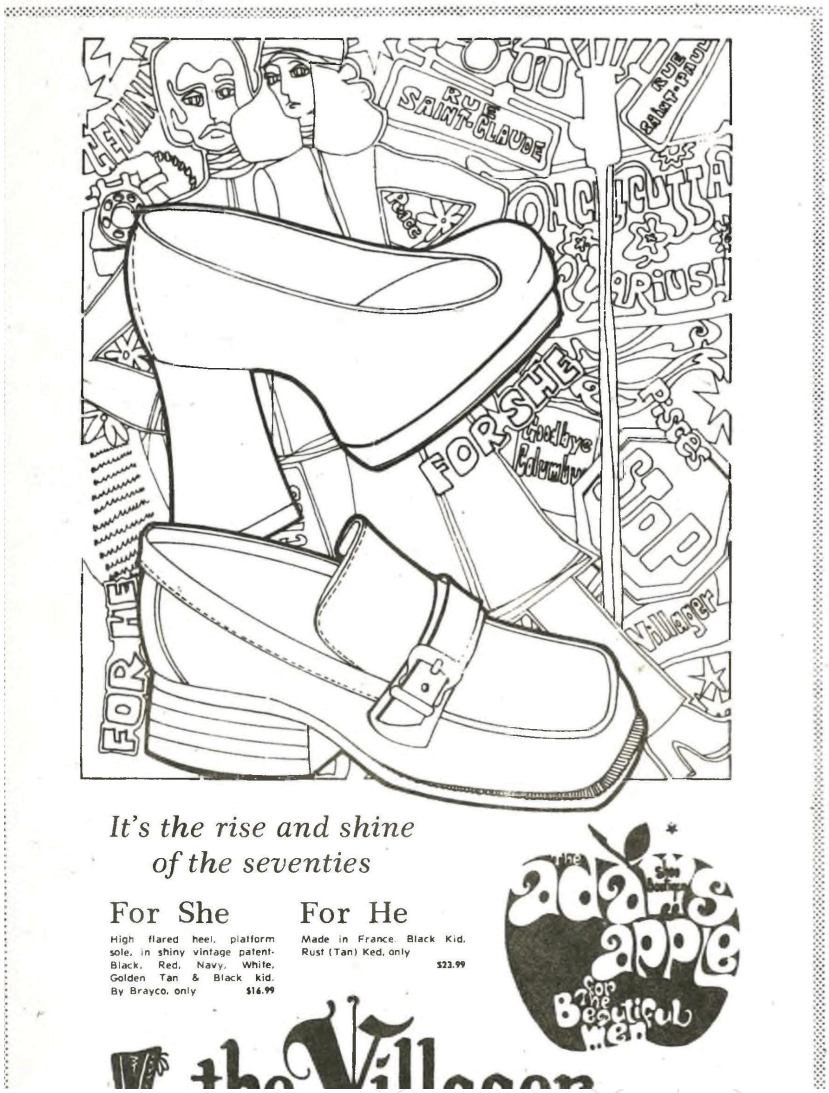
The third type of program, the one that teaches revolutionary nationalism, Hare said, is Black in the ideal sense.

"The content of Black Studies is necessarily ideological, just as the teaching at universities is always ideological, but oriented in agreement with the status quo rather than against it."

Professor Hare was followed by Dr. C.L.R. James, who was held up for so long at the airport that he nearly failed to appear at SGWU at all.

Described as one of the world's foremost Black historians, Dr. James is a slight, whitehaired man who lacks nearly all the the things which airport officials might construe as "symbols of militancy."

He told the audience, to round applause from many people, that "Black studies is what it is because white studies is so bad."



Article sur les études des Noirs paru dans The Georgian, vol. 33, no 25 (4 février 1970, p. 3).
Source: Service de la gestion des documents et des archives de l'Université Concordia, collection de la Sir George Williams University.

ENCOURAGER LA MUTUALITÉ

La mutualité est encouragée par l'intermédiaire d'efforts concertés visant à favoriser les collaborations mutuellement bénéfiques, la circulation de ressources et les échanges réciproques de savoirs. La mutualité reconnaît également les multiples relations sociales auxquelles l'Université prend part, qui sont initiées en son sein et à l'extérieur et dont elle est responsable. En ce qui concerne les communautés noires au sein et à l'extérieur de l'Université, Concordia doit veiller à la création de relations éthiques et responsables, qui contribuent activement au développement de ces communautés.

COLLABORATION ENTRE LES UNITÉS

La mise en œuvre des recommandations dépend de notre volonté d'abandonner les méthodes compartimentées de résolution de problèmes et d'adopter un modèle de collaboration transversale ancré dans des principes de lutte contre l'oppression. Concordia est en elle-même un écosystème de relations sociales et institutionnelles. Le mandat du groupe de travail consistant à lutter contre le racisme envers les personnes noires au sein de l'Université n'a pas nécessairement uniquement une incidence sur la communauté dans son intégralité, il requiert également la participation de l'ensemble des membres de la communauté noire de Concordia et des structures institutionnelles si l'Université veut satisfaire ses ambitions de création d'un environnement favorisant les relations sociales responsables, surtout en ce qui a trait aux communautés noires.

RECOMMANDATIONS:

- Définir une voie à suivre pour créer des synergies actives parmi nos unités administratives et d'enseignement desquelles tirer parti et partager leurs pratiques en matière de responsabilité et de présentation de rapports d'EDI relatives aux recommandations.
- Veiller à ce qu'une approche transversale, multidimensionnelle et collaborative entre les unités soit adoptée pour traiter les questions de racisme envers les personnes noires.
- Ancrer les ressources et le soutien mis sur pied par les membres de la communauté noire de Concordia dans la collaboration transversale entre les unités et les services concernés.

AVANTAGES:

Cette approche engage l'ensemble des unités et des intervenants dans la responsabilité et l'imputabilité mutuelles de l'écosystème et contribue à remédier au cloisonnement, qui touche souvent les établissements. De même, elle renforce également la transparence et la confiance, produisant des actions coopératives tangibles afin de contrer le racisme envers les personnes noires, et améliore les expériences des membres de la communauté noire de Concordia.

INDICATEURS DE RÉUSSITE:

- Hausse du nombre de réunions, de rencontres et de projets transversaux liés à la mise en œuvre des recommandations
- Priorités ou projets clairement définis étant le fruit des recommandations définies de façon uniforme entre plusieurs unités
- Création de directives ou de cadres de travail visant l'engagement de plusieurs unités envers la mise en œuvre des recommandations.

ACTIONS SUGGÉRÉES:

- Encourager une coopération entre les unités administratives et d'enseignement de laquelle tirer parti et partager les expériences liées aux rapports d'EDI, aux mécanismes de responsabilité et aux leçons tirées.
- Permettre la consultation et l'utilisation des dossiers, des données et des documents produits pendant les deux années d'existence du groupe de travail pour poursuivre les efforts collaboratifs qu'il a amorcés. Les informations sont destinées à servir de données qualitatives de référence quant au statut actuel du racisme envers les personnes noires au sein de l'établissement.
- Veiller à ce que les personnes responsables du processus de mise en œuvre des recommandations disposent des ressources adéquates et demeurent ancrées dans la communauté noire de Concordia, et que la conseillère spéciale en matière d'intégration des Noirs et de savoirs noirs auprès de la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques, le BPN et le Caucus noir de Concordia agissent de concert en qualité d'organe consultatif.

MOBILISATION COMMUNAUTAIRE ET PORTÉE

Fournir des efforts supplémentaires pour les membres de notre communauté est un appel à l'action figurant dans la liste des vecteurs stratégiques de Concordia[59]. Bâtir des relations fortes, significatives, attentives et mutuellement bénéfiques avec les communautés noires à Concordia, à Montréal, et au sein des établissements d'enseignement supérieur au Québec et au Canada, s'inscrit dans la lignée des initiatives stratégiques de Concordia afin d'évoluer en tant qu'établissement et de reconnaître que l'Université ne peut pas lutter seule contre le racisme envers les personnes noires, indépendamment des contextes plus larges au sein desquels les communautés noires évoluent. Les recommandations ci-dessous servent de cadre pour conserver un ancrage dans les relations éthiques et significatives découlant de l'apprentissage expérientiel, de la portée communautaire, de la recherche et bien plus.

RECOMMANDATIONS:

- Cultiver des relations fortes, significatives, attentives et mutuellement bénéfiques avec les communautés noires à Concordia, à Montréal, et ailleurs.
- Développer des relations de collaboration et de soutien avec les communautés noires au sein des établissements d'enseignement supérieur au Québec, au Canada, et ailleurs.
- Poursuivre activement l'engagement stratégique de Concordia envers un engagement public à fort impact social dans le cadre de ses relations avec les communautés noires et de leur portée.

AVANTAGES:

La relation entre les communautés noires de Concordia et d'ailleurs évoluera en un partenariat avec l'Université menant à des bénéfices réciproques par l'intermédiaire de ressources pédagogiques, d'apprentissage expérientiel, de mobilisation des savoirs, de partenariats de recherche, de cheminements communautaires et de carrière, et bien plus. De plus, Concordia remplira son rôle d'agent de responsabilité sociale et citoyenne à Montréal.

INDICATEURS DE RÉUSSITE:

- Hausse et récurrence d'événements universitaires et professionnels de mobilisation des savoirs axés sur la communauté noire (conférences, ateliers, rencontres professionnelles, etc.)
- Directives éthiques pour l'engagement et la recherche communautaires avec les communautés noires
- Ressources pour la reconnaissance et la visibilité continues des universitaires et des leaders communautaires noirs, à l'échelle locale et internationale
- Participation active et consultation des diplômées et diplômés noirs, d'ici et d'ailleurs, en ce qui concerne des occasions de mentorat de membres noirs de l'effectif étudiant

ACTIONS SUGGÉRÉES:

- Investir dans des ressources visant à soutenir la collaboration, la portée et la construction de relations avec les communautés noires de Montréal.
- Élaborer et mettre en œuvre des occasions de promouvoir les ressources de Concordia comme les financements, les espaces, les services, les occasions d'apprentissage expérientiel, etc. auprès des membres des communautés et des organisations noires pour développer des relations et organiser des événements.
- Bâtir une communauté de collaboration et de consultation avec d'autres universités à Montréal et au Québec (surtout avec les quatre établissements de Montréal) sur les initiatives de lutte contre le racisme envers les personnes noires.
- Élaborer et mettre en œuvre des directives concrètes relatives à l'engagement communautaire éthique et responsable avec les communautés noires de Montréal et les institutions de la communauté noire.
- Déterminer au sein de quelles organisations noires les membres de la communauté de Concordia sont déjà impliqués, la nature de ces collaborations et, de concert avec ces organisations, évaluer leurs réussites et leurs échecs. Renouveler ou développer davantage de partenariats étayés par ces évaluations.

ANTI-APARTHEID MOVEMENT OF CONCORDIA

From left to right: Samson Tekeste (President), Leul W. Giogis (Treasurer), Kim Elliott (Public Relations), Lekhotla Mafisa (Vice President), Elfrida Taylor (Secretary).

Photo: Membres du mouvement anti-apartheid à l'Université Concordia (1993).
Source: Service de la gestion des documents et des archives de l'Université Concordia.

CONCLUSION

Concordia se trouve dans la ville qui compte la deuxième plus grande population noire au Canada (et celle-ci continue de croître). L'Université entretient une relation bien établie et à plusieurs niveaux avec les communautés noires de Montréal, et leur avenir est étroitement entrelacé. En tant qu'établissement d'enseignement supérieur classé parmi les meilleurs au Canada, Concordia a également la responsabilité, et dispose d'une excellente occasion, d'agir comme modèle auprès de ses pairs en démantelant l'héritage du colonialisme et de la suprématie blanche dans le domaine de l'éducation, en se confrontant à sa propre histoire, et en établissant des normes d'excellence inclusive. En solidarité avec les engagements déjà pris par l'Université auprès de la communauté autochtone et dans la lignée de ces derniers, ce rapport est un appel à l'action présenté à la direction de Concordia afin d'entreprendre sans réserve le travail nécessaire pour atteindre ses objectifs d'équité et de justice sociale pour l'ensemble des membres de la communauté de Concordia.

Cela requiert la transformation prudente et engagée des systèmes, des structures, des espaces et des pratiques, des plus importants aux plus modestes, dans une démarche collective et individuelle. L'ADN d'un établissement se base sur la réplication continue de sa propre image – Concordia ne fait pas exception à la règle. Le travail à venir doit être délibéré et permanent. Il requiert du courage – à tous les niveaux. Bien que le recteur et la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques montrent la direction à suivre, la responsabilité ultime incombe à chaque membre de la communauté de Concordia. Les alliés et alliées doivent faire preuve de courage pour admettre ne pas savoir, pour demander, et avoir l'humilité d'écouter et la conviction d'agir. L'auteur Ibram X. Kendi[60] nous rappelle qu'il ne suffit pas de ne pas être raciste; l'établissement et les membres de sa communauté doivent lutter contre le racisme, étudier les façons dont le racisme se manifeste dans nos engagements et interactions personnels et quotidiens, nos programmes d'études, nos structures et nos politiques.

Les recommandations du groupe de travail sont un point de départ. Cependant, il ne s'agit forcément que d'une partie du projet de décolonisation de l'Université et elles doivent être considérées comme adaptables, itératives et en constante évolution. Alors que le processus de mise en œuvre au sein des structures de l'Université progressera, les recommandations devront être réexaminées, les objectifs reformulés et les cibles redéfinies. La voix des membres de la communauté noire de Concordia doit guider ce réexamen, mais il est de notre responsabilité d'accomplir le travail. La responsabilisation échoit aux autres. Comme l'énonce la Charte de Scarborough[10] :

La responsabilisation exige un engagement à la fois envers l'éducation continue – y compris l'autoéducation – et envers des actions courageuses découlant de processus profondément consultatifs. La responsabilisation consiste, entre autres, à reconnaître la vie des personnes noires, dans sa pleine complexité et son intersectionnalité, à la respecter en adoptant une attitude réactive.

Afin d'engager avec succès l'intégralité de la communauté de Concordia et de bâtir des relations de confiance, la transparence de cet exercice est cruciale. Le Comité consultatif du Congrès sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation de 2021 de la Fédération des sciences humaines dit explicitement que les institutions devront indiquer clairement à toutes et à tous ce à quoi elles aspirent et les mesures qu'elles prendront, ainsi que la façon dont elles réagiront au racisme de tout acabit à compter d'aujourd'hui[61].

Dans certains domaines abordés dans les recommandations, le travail a déjà été entamé et fournira l'élan nécessaire aux mesures et aux initiatives à venir. Cependant, ces domaines requièrent tous un engagement manifeste de ressources financières, humaines et logistiques s'ils parviennent à se concrétiser. Le groupe de travail encourage la direction de l'Université à faire preuve d'audace et de ténacité : appuyer les recommandations, engager des ressources et investir dans l'épanouissement des Noirs, pour l'enrichissement de notre Université et de la société dans son ensemble.

“CELA SEMBLE TOUJOURS IMPOSSIBLE, JUSQU’À CE QU’ON LE FASSE.”

Nelson Mandela

MESURES SUGGÉRÉES, PERSONNE RESPONSABLE PROPOSÉE ET EXIGENCES

STATUT/ORDRE DE PRIORITÉ
En cours
Priorité élevée
Priorité moyenne

EXIGENCES
Mobilisation des intervenants
Ressources à évaluer
Développement supplémentaire

ENTRAÎNER UN CHANGEMENT INSTITUTIONNEL

RECONNAISSANCE PUBLIQUE ET COMMÉMORATION

ACTIONS SUGGÉRÉES	PERSONNE RESPONSABLE PROPOSÉE (intervenants de l'Université responsables du succès de la mise en œuvre)	STATUT/ORDRE DE PRIORITÉ – EXIGENCES
Présenter des excuses formelles et publiques à la communauté noire de Concordia pour la façon dont l'Université a géré les manifestations étudiantes de 1969 et les répercussions ultérieures sur les membres de l'effectif étudiant concernés.	Recteur/Vice-rectrice exécutive aux affaires académiques	MOBILISATION DES INTERVENANTS
Mettre sur pied une exposition permanente, une installation multimédia et un site Web commémoratif afin de rendre hommage aux événements de 1969 et disposer d'espaces pour expliquer cet événement et en apprendre davantage à son propos.	Recteur/Vice-recteur aux services et au développement durable/Chef de la direction des communications	RESSOURCES À ÉVALUER
Installer une plaque commémorative dans le pavillon Henry-F.-Hall.	Recteur/Vice-recteur aux services et au développement durable	RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Rendre hommage à certains des membres de l'effectif étudiant à l'origine des manifestations (certains d'entre eux étant toujours en vie) par l'intermédiaire de conférences publiques, de doctorats honorifiques, etc.	Recteur/Vice-rectrice exécutive aux affaires académiques	MOBILISATION DES INTERVENANTS
Renommer le théâtre D.-B.-Clarke, qui doit son nom au directeur intérimaire et vice-chancelier de la Sir George Williams University en 1968 et 1969.	Recteur/Vice-recteur aux services et au développement durable/Vice-recteur à l'avancement	DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Mettre sur pied un projet d'art public visant à commémorer les événements de 1969 et prévoir son inauguration pendant les célébrations du 50e anniversaire de Concordia en 2024.	Recteur/Directrice et bibliothécaire en chef/Vice-recteur aux services et au développement durable/Vice-recteur à l'avancement	RESSOURCES À ÉVALUER
Mettre en place une aide financière (p. ex. bourses d'études, subventions, récompenses et prix spéciaux) pour les membres noirs de l'effectif étudiant.	Vice-recteur à l'avancement/Vice-recteur exécutif adjoint à la planification et à l'expérience étudiante/ Doyenne de l'École des études supérieures	RESSOURCES À ÉVALUER

ACTIONS SUGGÉRÉES	PERSONNE RESPONSABLE PROPOSÉE (intervenants de l'Université responsables du succès de la mise en œuvre)	STATUT/ORDRE DE PRIORITÉ – EXIGENCES
Souligner et célébrer les réalisations des membres de la communauté noire de Montréal en leur remettant des prix et des doctorats honorifiques. (Ce que les universités récompensent est le reflet des projets — et des personnes —à qui elles donnent la priorité.)	Pour les prix : Vice-recteur à l'avancement/Vice-recteur exécutif adjoint à la planification et à l'expérience étudiante Pour les doctorats : Recteur/Comité des doctorats honorifiques	RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Entreprendre et financer un projet de recherche sur le passé colonial de Concordia et ses rapports avec les communautés noires.	Recteur/Vice-rectrice exécutive aux affaires académiques	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE

GOUVERNANCE, POLITIQUES ET PROCÉDURES

ACTIONS SUGGÉRÉES	PERSONNE RESPONSABLE PROPOSÉE (intervenants de l'Université responsables du succès de la mise en œuvre)	STATUT/ORDRE DE PRIORITÉ – EXIGENCES
Constituer une équipe de mise en œuvre du projet et lui fournir des ressources afin d'assurer un suivi de la phase de mise en œuvre et constituer un comité consultatif pour fournir une rétroaction régulière.	Vice-rectrice exécutive aux affaires académiques	RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Prolonger la durée de vie du poste de conseiller ou conseillère spécial(e) en matière d'intégration des Noirs et de savoirs noirs auprès de la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques pendant au moins trois à cinq ans, à reconsidérer au besoin.	Vice-rectrice exécutive aux affaires académiques	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER
Élaborer et mettre en œuvre une stratégie de lutte contre le racisme à l'échelle de l'Université, étayée par les recommandations exposées dans le présent rapport.	Vice-rectrice exécutive déléguée et vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion/Vice-rectrice adjointe aux ressources humaines	MOBILISATION DES INTERVENANTS, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Mettre sur pied des protocoles supplémentaires avec une transparence et une accessibilité accrues en matière d'incidents à caractère racial sur le campus.	Vice-rectrice exécutive déléguée et vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion/Vice-rectrice adjointe aux ressources humaines/Secrétaire générale	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER

ACTIONS SUGGÉRÉES	PERSONNE RESPONSABLE PROPOSÉE (intervenants de l'Université responsables du succès de la mise en œuvre)	STATUT/ORDRE DE PRIORITÉ – EXIGENCES
Concevoir et mettre à disposition des ressources sur la lutte contre le racisme et sur la discrimination systémique ancrée dans les structures et pratiques institutionnelles, qui pourront être consultées par tous les niveaux d'administration.	Vice-rectrice exécutive déléguée et vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion/Vice-rectrice adjointe aux ressources humaines/ Vice-rectrice exécutive adjointe à l'innovation en enseignement et en apprentissage	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Aborder l'ensemble des politiques actuelles et futures mises sur pied à Concordia sous un angle de lutte contre a discrimination, de lutte contre le racisme et d'EDI.	Vice-rectrice exécutive déléguée et vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion/Vice-rectrice adjointe aux ressources humaines/ Secrétaire général	RESSOURCES À ÉVALUER
Rendre explicites les structures gouvernementales élaborées autour de l'équité et de la lutte contre le racisme, y compris l'intitulé de poste de la personne de la haute direction responsable de ces dossiers.	Vice-rectrice exécutive aux affaires académiques	MOBILISATION DES INTERVENANTS
Définir des stratégies et des cibles de diversification pour l'ensemble des organes directeurs, y compris la modification des processus de recrutement et de nomination s'il y a lieu, et faire part de ces efforts à la communauté de Concordia.	Recteur/Vice-rectrice exécutive aux affaires académiques/Vice-recteurs et vice-rectrices/Doyens et doyennes	MOBILISATION DES INTERVENANTS, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Examiner les processus d'embauche propres aux postes de direction et solliciter les services d'agences de recrutement de cadres spécialisées dans le recrutement axé sur la diversité.	Pour les vice-recteurs et vice-rectrices et les doyens et doyennes : Recteur/Secrétaire générale/Vice-rectrice exécutive aux affaires académiques	MOBILISATION DES INTERVENANTS, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE

STRATÉGIE DE COLLECTE DE DONNÉES

ACTIONS SUGGÉRÉES	PERSONNE RESPONSABLE PROPOSÉE (intervenants de l'Université responsables du succès de la mise en œuvre)	STATUT/ORDRE DE PRIORITÉ – EXIGENCES
Mettre sur pied et en œuvre des stratégies et des directives à l'échelle de l'Université pour la collecte, l'utilisation et la diffusion de données désagrégées basées sur la race.	Vice-rectrice exécutive déléguée et vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion/Vice-rectrice adjointe aux ressources humaines/Vice-recteur adjoint à la planification intégrée	**MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE**
Établir des regroupements dans la collecte de données continue actuelle au sein de l'Université afin de détecter la redondance d'informations pouvant mieux servir les membres de la communauté noire de Concordia.	Vice-rectrice exécutive déléguée et vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion/Vice-rectrice adjointe aux ressources humaines/Vice-recteur adjoint à la planification intégrée	**MOBILISATION DES INTERVENANTS, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE**
Collaborer avec des partenaires universitaires pour déceler des occasions collaboratives de collecte de données désagrégées basées sur la race, ainsi que de partage et d'analyse d'informations afin de mieux comprendre les données démographiques concernant les membres noirs du personnel, du corps professoral et de l'effectif étudiant et les diplômées et diplômés noirs.	Vice-rectrice exécutive déléguée et vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion/Vice-rectrice adjointe aux ressources humaines/Vice-recteur adjoint à la planification intégrée	**MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE**
Offrir des formations aux unités de l'Université quant aux meilleures pratiques de collecte et d'analyse de données et leur fournir des ressources.	Vice-rectrice exécutive déléguée et vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion/Vice-rectrice adjointe aux ressources humaines/Vice-recteur adjoint à la planification intégrée	**MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER**
Élaborer et mettre en œuvre des mécanismes visant à permettre l'auto-identification de l'ensemble des candidats et candidates.	Vice-recteur exécutif adjoint à la planification et à l'expérience étudiante/ Vice-recteur adjoint à la planification intégrée	**DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE**

RESSOURCES PÉDAGOGIQUES ET DE FORMATION

ACTIONS SUGGÉRÉES	PERSONNE RESPONSABLE PROPOSÉE (intervenants de l'Université responsables du succès de la mise en œuvre)	STATUT/ORDRE DE PRIORITÉ – EXIGENCES
Concevoir et mettre en œuvre, en partenariat avec les unités concernées, une formation à l'échelle de l'Université sur la discrimination et le racisme systémiques, comprenant un volet particulier consacré au racisme envers les personnes noires, avec l'optique de rendre cette formation obligatoire.	Vice-rectrice exécutive déléguée et vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER
À l'intention des RH et des gestionnaires responsables de l'embauche, concevoir et mettre en œuvre un module de formation adapté à chaque contexte, et essentiellement axé sur les préjugés implicites lors de l'embauche et l'importance d'environnements de travail inclusifs, dans l'optique de rendre cette formation obligatoire.	Vice-rectrice exécutive déléguée et vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion/Vice-rectrice adjointe aux ressources humaines	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
À l'intention des membres du corps professoral, concevoir et mettre en œuvre un module de formation adapté à chaque contexte, et essentiellement axé sur les préjugés systémiques inhérents aux structures et aux mécanismes éducatifs et pédagogiques, dans 'optique de rendre cette formation obligatoire.	Vice-rectrice exécutive déléguée et vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion/Vice-rectrice exécutive adjointe à l'innovation en enseignement et en apprentissage	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Accroître la capacité des membres du corps professoral à faire face aux incidents à mesure qu'ils surviennent dans la salle de classe.	Vice-rectrice exécutive déléguée et vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion/Vice-rectrice exécutive adjointe à l'innovation en enseignement et en apprentissage	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Concevoir et mettre en œuvre un module de formation adapté à chaque contexte pour le personnel de sécurité, essentiellement axé sur la diminution progressive de la tension, de la lutte contre le racisme et de l'équité, dans l'optique de rendre cette formation obligatoire.	Vice-rectrice exécutive déléguée et vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion/Vice-recteur aux services et au développement durable	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE

ACTIONS SUGGÉRÉES	PERSONNE RESPONSABLE PROPOSÉE (intervenants de l'Université responsables du succès de la mise en œuvre)	STATUT/ORDRE DE PRIORITÉ – EXIGENCES
Concevoir et mettre en œuvre un module de formation adapté à chaque contexte pour l'avancement universitaire, et essentiellement axé sur l'augmentation des capacités de collecte de fonds multiculturelle et l'importance d'accorder la priorité à la diversité et à l'inclusion lors de la sélection les principaux donateurs et donatrices, dans l'optique de rendre cette formation obligatoire.	Vice-rectrice exécutive déléguée et vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion/Vice-recteur à l'avancement	**MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE**
Veiller à ce que les ressources à propos de la progression des initiatives de décolonisation et de lutte contre le racisme au sein de l'établissement qui sont à la disposition des membres du corps professoral, du personnel et de l'effectif étudiant soient régulièrement mises à jour.	Vice-rectrice exécutive déléguée et vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion/Chef de la direction des communications	**MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE**
Mettre à jour les évaluations de cours pour inclure l'évaluation de la façon dont la diversité est abordée et intégrée aux programmes d'études ou à la salle de classe.	Vice-rectrice exécutive déléguée et vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion/Vice-rectrice exécutive adjointe à l'innovation en enseignement et en apprentissage	**MOBILISATION DES INTERVENANTS, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE**

COLLECTE DE FONDS ET MOBILISATION COMMUNAUTAIRE

ACTIONS SUGGÉRÉES	PERSONNE RESPONSABLE PROPOSÉE (intervenants de l'Université responsables du succès de la mise en œuvre)	STATUT/ORDRE DE PRIORITÉ – EXIGENCES
Formuler clairement les attentes de la haute direction de l'Université en ce qui a trait au soutien de l'EDI dans les politiques et les pratiques de collecte de fonds.	Vice-rectrice exécutive déléguée et vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion/Vice-recteur à l'avancement	MOBILISATION DES INTERVENANTS, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Promouvoir un changement de culture dans les initiatives de collecte de fonds pour donner la priorité à la diversité à l'inclusion dans les campagnes de dons majeurs et communautaires.	Recteur/Vice-recteur à l'avancement	MOBILISATION DES INTERVENANTS, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Élaborer et mettre en place une stratégie de collecte de fonds sur cinq ans comprenant des rapports d'étape annuels donnant la priorité à ce qui suit : une stratégie de soutien financier pour les membres noirs, d'ici et d'ailleurs, de l'effectif étudiant; un centre de ressources et de réussite universitaire destiné aux membres noirs de l'effectif étudiant; de la recherche axée sur les personnes noires; le développement de programmes d'études des Noirs canadiens; et un projet d'art public commémorant la présence de personnes noires à Concordia, entre autres.	Vice-recteur à l'avancement	DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Procéder à des examens périodiques des politiques de dons et d'octroi de prix, particulièrement de celles destinées aux membres noirs de l'effectif étudiant international et à temps partiel, afin de déceler les occasions de jouir d'une meilleure inclusion.	Vice-recteur à l'avancement/Vice-recteur exécutif adjoint à la planification et à l'expérience étudiante/Directeur de l'École des études supérieures	MOBILISATION DES INTERVENANTS
Construire, développer et entretenir des relations avec les diplômées et diplômés noirs, aux échelles locale, nationale et internationale, en prêtant une attention toute particulière au Réseau et conseil des diplômées et diplômés noirs.	Vice-recteur à l'avancement/ Doyens et doyennes	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER

FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT DES NOIRS

MEMBRES DU PERSONNEL : ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL

ACTIONS SUGGÉRÉES	PERSONNE RESPONSABLE PROPOSÉE (intervenants de l'Université responsables du succès de la mise en œuvre)	STATUT/ORDRE DE PRIORITÉ – EXIGENCES
Élaborer et mettre en place un plan d'embauche, de rétention et d'avancement professionnel pour les membres noirs du personnel sur cinq ans, y compris faire face aux enjeux de sous-emploi.	Vice-rectrice adjointe aux ressources humaines	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Déceler et faire tomber les obstacles systémiques à l'avancement professionnel des membres noirs du personnel.	Vice-rectrice adjointe aux ressources humaines	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Offrir du soutien aux membres, déjà en poste et nouveaux, du personnel noir en encadrant leur intégration et en leur offrant du mentorat, des formations pour se perfectionner professionnellement, ainsi que la reconnaissance et la validation de compétences transférables.	Vice-rectrice adjointe aux ressources humaines	RESSOURCES À ÉVALUER
Développer des mécanismes visant à reconnaître les contributions des membres du personnel, c.-à-d. le mentorat d'autres collègues noirs, et le développement d'une expérience spécialisée au regard des enjeux qui concernent les membres de la communauté noire de Concordia.	Vice-rectrice adjointe aux ressources humaines	MOBILISATION DES INTERVENANTS, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE

MEMBRES DU CORPS PROFESSORAL ET BIBLIOTHÉCAIRES : ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL

ACTIONS SUGGÉRÉES	PERSONNE RESPONSABLE PROPOSÉE (intervenants de l'Université responsables du succès de la mise en œuvre)	STATUT/ORDRE DE PRIORITÉ – EXIGENCES
Élaborer et mettre en place un plan sur cinq ans pour accroître le recrutement de membres du corps professoral et de bibliothécaires qui s'identifient comme Noirs de façon à ce que leur représentation soit proportionnelle à la population noire de Montréal.	Recteur/Doyens et doyennes/Directrice et bibliothécaire en chef	**MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER**
Déterminer quelles unités proposeront des programmes d'études axés sur l'érudition ou les communautés noires dans leurs prochaines demandes de postes menant à la permanence ou à temps partiel.	Recteur/Doyens et doyennes/Directeur de l'École des études supérieures	**MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE**
De concert avec le BPN et le Bureau de l'équité, développer des services d'aide à l'intégration et de mentorat transparents pour les membres du corps professoral et les bibliothécaires noirs.	Vice-rectrice exécutive déléguée et vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion	**RESSOURCES À ÉVALUER**
Reconnaître le travail supplémentaire (émotionnel et informel) que doivent fournir les membres du corps professoral et les bibliothécaires noirs par l'intermédiaire de l'élaboration de processus d'évaluation du rendement qui documentent, évaluent et prennent en considération le travail non rémunéré entrepris en réponse aux différentes manifestations du racisme institutionnel.	Vice-rectrice exécutive déléguée et vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion	**MOBILISATION DES INTERVENANTS, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE**

EFFECTIF ÉTUDIANT: ÉPANOUISSEMENT COMMUNAUTAIRE

ACTIONS SUGGÉRÉES	PERSONNE RESPONSABLE PROPOSÉE (intervenants de l'Université responsables du succès de la mise en œuvre)	STATUT/ORDRE DE PRIORITÉ – EXIGENCES
Accorder la priorité à la mise sur pied d'un centre étudiant de ressources et de réussite universitaire. L'offre de services de transition (mentorat, défense des droits, programmes de transition, etc.) sera développée et mise en œuvre par les départements concernés en étroite collaboration avec le BPN.	Vice-rectrice exécutive déléguée et vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion/Vice-recteur exécutif adjoint à la planification et à l'expérience étudiante	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Développer des programmes de mentorat durables entre des membres noirs de l'effectif étudiant et leurs pairs, des membres noirs du corps professoral, des diplômés et diplômées et des membres de la communauté au sens plus large.	Vice-recteur exécutif adjoint à la planification et à l'expérience étudiante	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Embaucher un conseiller ou une conseillère en orientation rattaché(e) au centre de réussite universitaire, ayant accès aux réseaux à la fois universitaires et communautaires et disposant de l'expertise en compétence culturelle lui permettant de travailler avec le centre pour les membres noirs de l'effectif étudiant.	Vice-recteur exécutif adjoint à la planification et à l'expérience étudiante	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE

ACTIONS SUGGÉRÉES	PERSONNE RESPONSABLE PROPOSÉE (intervenants de l'Université responsables du succès de la mise en œuvre)	STATUT/ORDRE DE PRIORITÉ – EXIGENCES
Développer les initiatives de perfectionnement professionnel des membres du corps professoral ou propres à un programme pour les membres noirs de l'effectif étudiant et les communautés noires.	Vice-recteur exécutif adjoint à la planification et à l'expérience étudiante	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Accroître le financement et développer les mécanismes de financement pour les membres noirs de l'effectif étudiant, d'ici et d'ailleurs, en ce qui a trait à leurs besoins non universitaires, c.-à-d. bourses axées sur les besoins, initiatives ou projets étudiants, etc.	Vice-recteur exécutif adjoint à la planification et à l'expérience étudiante	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Élaborer et mettre en œuvre un programme de soutien pour les membres internationaux de l'effectif étudiant résidant au sein de la communauté élargie de Montréal.	Vice-recteur exécutif adjoint à la planification et à l'expérience étudiante	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Reconnaître que les associations et les clubs culturels assument largement la responsabilité du soutien apporté aux membres noirs de l'effectif étudiant en offrant une aide financière et d'infrastructure aux activités et aux clubs culturels lancés par des personnes noires ou axées sur ces dernières.	Union des étudiants et étudiantes de Concordia/Association des étudiants et étudiantes des cycles supérieurs	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE

EFFECTIF ÉTUDIANT: ÉPANOUISSEMENT SCOLAIRE

ACTIONS SUGGÉRÉES	PERSONNE RESPONSABLE PROPOSÉE (intervenants de l'Université responsables du succès de la mise en œuvre)	STATUT/ORDRE DE PRIORITÉ – EXIGENCES
Élaborer une stratégie exhaustive pour l'octroi de prix et de bourses d'études soutenant les membres noirs, d'ici et d'ailleurs, de l'effectif étudiant de premier cycle et des cycles supérieurs au long de leur parcours scolaire, de leur recrutement à leur diplomation.	Vice-recteur à l'avancement/Vice-recteur exécutif adjoint à la planification et à l'expérience étudiante/Doyens et doyennes/Directeur de l'École des études supérieures	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Augmenter les taux de recrutement, d'inscription et de diplomation des membres, d'ici et d'ailleurs, de l'effectif étudiant de premier cycle et des cycles supérieurs qui s'identifient comme Noirs.	Vice-recteur exécutif adjoint à la planification et à l'expérience étudiante/Doyens et doyennes/Directeur de l'École des études supérieures	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Évaluer les obstacles au recrutement, à l'inscription et à la diplomation, en prêtant une attention particulière aux disciplines dans lesquelles le nombre de membres noirs de l'effectif étudiant est faible (STGM, santé, commerce et certaines disciplines des sciences humaines, comme le démontrent les consultations du groupe de travail).	Vice-recteur exécutif adjoint à la planification et à l'expérience étudiante/Doyens et doyennes/Directeur de l'École des études supérieures	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Développer l'édition pilote du programme de transition du BPN pour les membres de l'effectif étudiant de première génération. Développer et mettre en œuvre davantage de programmes de transition pour soutenir l'inscription de membres noirs de l'effectif étudiant par l'intermédiaire de voies non traditionnelles ou dans des disciplines en particulier.	Vice-rectrice exécutive déléguée et vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion/Vice-recteur exécutif adjoint à la planification et à l'expérience étudiante/Doyens et doyennes	RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE

ACTIONS SUGGÉRÉES	PERSONNE RESPONSABLE PROPOSÉE (intervenants de l'Université responsables du succès de la mise en œuvre)	STATUT/ORDRE DE PRIORITÉ – EXIGENCES
Solliciter les membres noirs de l'effectif étudiant actuel de certaines disciplines pour participer à des opérations de recrutement d'étudiants et étudiantes dans des zones dans lesquelles les communautés noires sont plus présentes; les indemniser pour leur participation.	Vice-recteur exécutif adjoint à la planification et à l'expérience étudiante	**MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE**
Entretenir des réseaux de soutien et des synergies de recherche par l'intermédiaire de programmes continus de mentorat entre pairs et à l'intention des membres du corps professoral, et d'occasions et d'activités qui favorisent une culture de recherche chez les membres noirs de l'effectif étudiant des cycles supérieurs.	Vice-rectrice à la recherche et aux études supérieures	**MOBILISATION DES INTERVENANTS, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE**
Embaucher au moins un conseiller ou une conseillère qui consacrera son travail aux membres noirs de l'effectif étudiant et travaillera pour le centre pour les membres noirs de l'effectif étudiant en tandem avec les services de soutien aux membres de l'effectif étudiant dans l'ensemble de l'Université.	Vice-recteur exécutif adjoint à la planification et à l'expérience étudiante	**MOBILISATION DES INTERVENANTS, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE**

SÛRETÉ SUR LE CAMPUS

ACTIONS SUGGÉRÉES	PERSONNE RESPONSABLE PROPOSÉE (intervenants de l'Université responsables du succès de la mise en œuvre)	STATUT/ORDRE DE PRIORITÉ – EXIGENCES
Formation fondée sur des mises en situation pour le personnel de sécurité de l'Université à l'aide de techniques favorisant la diminution progressive de la tension et l'équité, ainsi que la lutte contre le racisme, et qui prennent en considération les enjeux de santé mentale.	Vice-rectrice exécutive déléguée et vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion/Vice-recteur aux services et au développement durable	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Changer le nom du « Service de sécurité de l'Université » pour lui donner un nom qui s'apparente à une notion de communauté plutôt que de maintien de l'ordre.	Vice-recteur aux services et au développement durable	MOBILISATION DES INTERVENANTS
Collaborer avec différents intervenants (p. ex. leaders de l'effectif étudiant, directeur de la vie étudiante, SPVM, responsables en santé mentale, en logement étudiant, etc.) afin d'élaborer et de mettre en œuvre un modèle efficace d'intervention en cas de crise pour le Service de sécurité de Concordia.	Vice-recteur aux services et au développement durable/Vice-rectrice exécutive déléguée et vice-rectrice exécutive adjointe au développementdu corps professoral et à l'inclusion/Vice-recteur exécutif adjoint à la planification et à l'expérience étudiante	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Renforcer les capacités en interventions mobiles en santé mentale et les mettre en œuvre par l'intermédiaire d'une collaboration directe entre des professionnels et professionnelles de la santé mentale et le Service de la sécurité de l'Université.	Vice-recteur aux services et au développement durable/Vice-recteur exécutif adjoint à la planification et à l'expérience étudiante	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE

SANTÉ MENTALE ET BIEN-ÊTRE

ACTIONS SUGGÉRÉES	PERSONNE RESPONSABLE PROPOSÉE (intervenants de l'Université responsables du succès de la mise en œuvre)	STATUT/ORDRE DE PRIORITÉ – EXIGENCES
Mettre sur pied et offrir des ressources et des services culturellement pertinents en santé mentale, à l'échelle universitaire et communautaire, pour les membres noirs du corps professoral, du personnel et de l'effectif étudiant. Selon les besoins, créer et développer des partenariats avec des fournisseurs externes noirs de services en santé mentale.	Vice-recteur exécutif adjoint à la planification et à l'expérience étudiante/Vice-rectrice adjointe aux ressources humaines	**MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE**
Augmenter le nombre d'embauches de conseillers et de conseillères noirs et embaucher des thérapeutes ayant reçu une formation pour offrir des services culturellement pertinents aux membres de l'effectif étudiant et étant qualifiés pour traiter les enjeux auxquels font face les personnes noires.	Vice-recteur exécutif adjoint à la planification et à l'expérience étudiante	**RESSOURCES À ÉVALUER**
Veiller à ce que les fournisseurs externes de service de santé destinés aux membres du corps professoral et du personnel soient en mesure d'offrir du soutien en santé mentale culturellement approprié aux membres noirs du personnel de l'Université et d'aborder les enjeux auxquels font face les personnes noires.	Vice-recteur exécutif adjoint à la planification et à l'expérience étudiante/Vice-rectrice adjointe aux ressources humaines	**MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE**
Développer des politiques et des directives à l'égard de la gestion de crises liées à la santé mentale et des mesures d'adaptation pédagogique favorables aux membres noirs de l'effectif étudiant.	Vice-recteur exécutif adjoint à la planification et à l'expérience étudiante	**MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE**

SOUTENIR LES SAVOIRS NOIRS

PROGRAMMES D'ÉTUDES DES NOIRS ET DE LA DIASPORA AFRICAINE EN CONTEXTE CANADIEN

ACTIONS SUGGÉRÉES	PERSONNE RESPONSABLE PROPOSÉE (intervenants de l'Université responsables du succès de la mise en œuvre)	STATUT/ORDRE DE PRIORITÉ – EXIGENCES
Élaborer un large éventail de programmes d'études des Noirs canadiens, en commençant par des programmes de certificat, de diplômes et des microprogrammes ainsi que des cours aux cycles supérieurs, menant finalement à la création d'une mineure et d'une majeure au premier cycle et de programmes aux cycles supérieurs.	Vice-rectrice exécutive adjointe à l'innovation en enseignement et en apprentissage/Doyens et doyennes/ Directeur de l'École des études supérieures	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Fournir des ressources financières, administratives et physiques afin de créer un espace centralisé pour les programmes d'études des Noirs canadiens garantissant un degré d'autonomie dans leur gestion et leur évolution.	Recteur/Doyens et doyennes	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Embaucher un conseiller ou une conseillère, ou un coordonnateur ou une coordonnatrice en programmes d'études pour le développement des programmes d'études des Noirs canadiens.	Vice-rectrice exécutive adjointe à l'innovation en enseignement et en apprentissage	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE

RECHERCHE ET ÉRUDITION

ACTIONS SUGGÉRÉES	PERSONNE RESPONSABLE PROPOSÉE (intervenants de l'Université responsables du succès de la mise en œuvre)	STATUT/ORDRE DE PRIORITÉ – EXIGENCES
Promouvoir la recherche axée sur les perspectives noires et les personnes noires en créant des CRC, des CRUC, des chaires dotées, des programmes de chercheurs et chercheuses invités et des bourses de recherche postdoctorales.	Vice-rectrice à la recherche et aux études supérieures/Doyens et doyennes/Directeur de l'École des études supérieures	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Élaborer et mettre en œuvre des mécanismes visant à améliorer l'accès à la recherche encadrée par des personnes noires et centrée sur les personnes noires, ainsi que sa visibilité.	Vice-rectrice à la recherche et aux études supérieures/Doyens et doyennes	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Promouvoir la recherche encadrée par des personnes noires et centrée sur les personnes noires menée à Concordia, par des universitaires noirs à l'échelle nationale et internationale et par des conférenciers et conférencières et des artistes invités, en collaboration avec une ou plusieurs unités d'enseignement.	Vice-rectrice à la recherche et aux études supérieures/Doyens et doyennes	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Favoriser les collaborations de recherche axée sur la communauté noire en élaborant un cadre de travail et des directives éthiques pour impliquer les communautés noires et faire de la recherche avec ces dernières.	Vice-rectrice à la recherche et aux études supérieures	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Élaborer et mettre en œuvre un cadre de travail pour établir des partenariats interuniversitaires entre Concordia et des universités de l'extérieur du Canada autour de la recherche centrée sur les personnes noires.	Vice-recteur adjoint aux relations internationales	MOBILISATION DES INTERVENANTS, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE

RESSOURCES ET SOURCES DES SAVOIRS NOIRS

ACTIONS SUGGÉRÉES	PERSONNE RESPONSABLE PROPOSÉE (intervenants de l'Université responsables du succès de la mise en œuvre)	STATUT/ORDRE DE PRIORITÉ – EXIGENCES
Embaucher un concepteur ou une conceptrice de matériel pédagogique spécialisé en érudition noire afin d'élaborer de meilleures pratiques en matière d'intégration et d'inclusion de perspectives noires dans l'enseignement et l'apprentissage.	Vice-rectrice exécutive adjointe à l'innovation en enseignement et en apprentissage	DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Mettre sur pied des projets pilotes afin d'explorer les meilleures pratiques en matière d'intégration et d'inclusion de perspectives noires dans les programmes d'études.	Vice-rectrice exécutive adjointe à l'innovation en enseignement et en apprentissage	RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Embaucher un ou une bibliothécaire à un poste menant à la permanence spécialisé en érudition et en savoirs noirs.	Recteur/Directrice et bibliothécaire en chef	RESSOURCES À ÉVALUER
Offrir du soutien aux membres du corps professoral afin de les aider à intégrer les perspectives noires. Ce soutien peut prendre la forme de subventions pour l'enseignement et de fonds débloqués pour embaucher des adjoints et adjointes de recherche ainsi que de la reconnaissance du fait que ce travail fait partie de leurs obligations de recherche ou de service.	Recteur/Vice-rectrice exécutive déléguée et vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion/Vice-rectrice exécutive adjointe à l'innovation en enseignement et en apprentissage	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Mettre en place et financer un Pôle des savoirs noirs au sein de la bibliothèque de Concordia pour assurer l'avancement de l'érudition noire et la production, la préservation et la diffusion de savoirs axés sur la communauté noire.	Directrice et bibliothécaire en chef	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Conserver des collections de ressources bibliothécaires soigneusement sélectionnées et publiquement accessibles sur les épistémologies et les savoirs noirs dans toutes les disciplines, destinées aux membres du corps professoral, du personnel et de l'effectif étudiant.	Directrice et bibliothécaire en chef	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE

ENCOURAGER LA MUTUALITÉ

COLLABORATION ENTRE LES UNITES

ACTIONS SUGGÉRÉES	PERSONNE RESPONSABLE PROPOSÉE (intervenants de l'Université responsables du succès de la mise en œuvre)	STATUT/ORDRE DE PRIORITÉ – EXIGENCES
Encourager une coopération entre les unités administratives et d'enseignement de laquelle tirer parti et partager les expériences liées aux rapports d'EDI, aux mécanismes de responsabilité et aux leçons tirées.	Vice-rectrice exécutive déléguée et vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion	DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Permettre la consultation et l'utilisation des dossiers, des données et des documents produits pendant les deux années d'existence du groupe de travail pour poursuivre les efforts collaboratifs qu'il a amorcés. Les informations sont destinées à servir de données qualitatives de référence en ce qui a trait au statut actuel du racisme envers les personnes noires au sein de l'établissement.	Vice-recteur adjoint à la planification intégrée/Secrétaire générale	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Veiller à ce que les personnes responsables du processus de mise en œuvre des recommandations disposent des ressources adéquates et demeurent ancrées dans la communauté noire de Concordia, et que la conseillère spéciale en matière d'intégration des Noirs et de savoirs noirs auprès de la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques, le BPN et le Caucus noir de Concordia agissent de concert en qualité d'organe consultatif.	Vice-rectrice exécutive aux affaires académiques	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE

MOBILISATION COMMUNAUTAIRE ET PORTÉE

ACTIONS SUGGÉRÉES	PERSONNE RESPONSABLE PROPOSÉE (intervenants de l'Université responsables du succès de la mise en œuvre)	STATUT/ORDRE DE PRIORITÉ – EXIGENCES
Investir dans des ressources visant à soutenir la collaboration, la portée et la construction de relations avec les communautés noires de Montréal.	Recteur/Vice-rectrice exécutive déléguée et vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion Vice-rectrice exécutive adjointe aux partenariats et à l'apprentissage expérientiel	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Élaborer et mettre en œuvre des occasions de promouvoir les ressources de Concordia comme les financements, les espaces, les services, les occasions d'apprentissage expérientiel, etc. auprès des membres des communautés noires et des organisations pour développer des relations et organiser des événements.	Vice-rectrice exécutive aux affaires académiques	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Bâtir une communauté de collaboration et de consultation avec d'autres universités à Montréal et au Québec (surtout avec les quatre établissements de Montréal) sur les initiatives de lutte contre le racisme envers les personnes noires.	Vice-rectrice exécutive déléguée et vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion	RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Élaborer et mettre en œuvre des directives concrètes relatives à l'engagement communautaire éthique et responsable avec les communautés noires de Montréal et les institutions de la communauté noire.	Recteur/Vice-rectrice exécutive adjointe aux partenariats et à l'apprentissage expérientiel	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE
Déterminer au sein de quelles organisations noires les membres de la communauté de Concordia sont déjà impliqués, la nature de ces collaborations et, de concert avec ces organisations, évaluer leurs réussites et leurs échecs. Renouveler ou développer davantage de partenariats étayés par ces évaluations.	Recteur/Vice-rectrice exécutive adjointe aux partenariats et à l'apprentissage expérientiel	MOBILISATION DES INTERVENANTS, RESSOURCES À ÉVALUER, DÉVELOPPEMENT SUPPLÉMENTAIRE

BIBLIOGRAPHIE

1. Agence de la santé publique du Canada [Internet]. Ottawa (CA) : Agence de la santé publique du Canada. Déterminants sociaux et iniquités en santé des Canadiens noirs : un aperçu. 2020 [cité le 30 juin 2022]. Tiré de : https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/promotion-sante/sante-population/est-determine-sante/determinants-sociaux-iniquites-canadiens-noirs-apercu.html

2. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Document de réflexion sur la notion de « racisme systémique » [Internet]. Québec (CA) : Gouvernement du Québec; 2021 [cité le 30 juin 2022]. P. 127. Tiré de : https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/document_reflexion-racisme-systemique.pdf

3. Bruemmer R. After Echaquan report, Legault repeats there is no systemic racism in Quebec. Montreal Gazette [Internet]. 5 octobre 2021 [cité le 30 juin 2022]. Tiré de : https://montrealgazette.com/news/quebec/after-echaquan-report-legault-repeats-there-is-no-systemic-racism-in-quebec

4. Direction générale des relations interculturelles. Des valeurs partagées, des intérêts communs : la pleine participation à la société québécoise des communautés noires [Internet]. Québec (CA) : Direction des affaires publiques et des communications du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles; 2005 [cité le 30 juin 2022]. P. 44. Tiré de : http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Consultation-communautés-noires-francais.pdf

5. Groupe de travail sur la pleine participation à la communauté québécoise des communautés noires. Rapport du Groupe de travail sur la pleine participation à la société québécoise des communautés noires [Internet]. Québec (CA) : Direction des affaires publiques et des communications du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles; 2006 [cité le 30 juin 2022]. P. 37. Tiré de : http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Communautes-Noires-RapportGroupeTravail-fr.pdf

6. Groupe d'action contre le racisme. Le Racisme au Québec : tolérance zéro. Rapport du Groupe d'action contre le racisme [Internet]. Québec (CA) : Gouvernement du Québec; 2020 [cité le 30 juin 2022]. P. 54. Tiré de : https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/politiques_orientations/Groupe_action_racisme/RA_GroupeActionContreRacisme_MAJ.pdf

7. Delgado R., Stefancic J. Critical race theory: an introduction. New York (New York), presses universitaires de l'Université de New York; 2012. 47 p.

8. Crenshaw K, Gotanda N, Peller G, Thomas K. Critical race theory: key writings that formed the movement. New York (New York) : New Press; 1995.

9. Crenshaw K. Opinion: Why intersectionality can't wait. Le Washington Post [Internet]. 24 septembre 2015 [cité le 30 juin 2022]. Tiré de : https://www.washingtonpost.com/news/in-theory/wp/2015/09/24/why-intersectionality-cant-wait/

10. Blackett A., Mukherjee Reed A., Rigaud MC., Walker B., Charte de Scarborough contre le racisme anti-Noir et pour l'inclusion des Noirs dans l'enseignement supérieur au Canada : principes, actions et responsabilités [Internet]. Scarborough (CA) : Dialogues nationaux et plan d'action pour favoriser l'inclusion dans l'enseignement supérieur et communautés; 2021 [cité le 30 juin 2022]. P. 22. Tiré de : https://www.utsc.utoronto.ca/principal/propos-des-dialogues-nationaux-et-plan-daction#:~:text=Les%20Dialogues%20nationaux%20et%20plan,Noir%20et%20accroissent%20l'inclusion

11. Henry F, Tator C. Introduction: racism in the Canadian university. Dans Henry F, Tator C, éditeurs. Racism in the Canadian university: demanding social justice, inclusion and equity. Toronto : presses universitaires de l'Université de Toronto, 2009. p. 3-21.

12. Cooper A. On reparations: Canada and the case of the Sir George Williams University computer affair. Dans : Cummings R, Mohabir N, éditeurs. The fire that time: transnational Black radicalism and the Sir George Williams occupation. Montréal : Black Rose; 2021. p. 234-248.

13. Torczyner JL, Springer S. L'évolution de la communauté noire à Montréal : mutations et défis [Internet]. Montréal, Québec : École de service social de l'Université McGill; 2001. Peut être consulté à : https://www.mcgill.ca/mchrat/files/mchrat/projet_detudes_demographiques_des_communautes_noires_montrealaises_2001.pdf

14. Torczyner JL, Springer S. Demographic challenges facing the Black community of Montreal in the 21st century. Montréal (CA) : École de service social de l'Université McGill, Consortium de formation sur la défense des droits humains de Montréal; 2010.

15. Turcotte M. Regards sur la société canadienne : Résultats du Recensement de 2016 : Parcours scolaire et intégration au marché du travail des jeunes Noirs au Canada [Internet]. Ottawa (CA) : Statistique Canada; 2020 [cité le 30 juin 2020]. P. 117. Peut être consulté à : https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2020001/article/00002-fra.htm

16. Mathieu SJ. North of the color line: migration and Black resistance in Canada 1870-1955. Caroline du Nord (É.-U.) : presses universitaires de l'Université de Caroline du Nord; 2010.

17. Austin D. Moving against the system: the 1968 Congress of Black Writers and the shaping of global Black consciousness (Black critique). London (GB) : Pluto Press; 2018.

18. Austin D. All roads led to Montreal: Black power, the Caribbean, and the Black radical tradition in Canada. J Afr Am Hist [Internet]. 2007 [cité le 30 juin 2022]; 92(4) : 516-39. Peut être consulté à : http://www.jstor.org/stable/20064231

19. Statistique Canada [Internet]. Ottawa (CA) : Statistique Canada. Montréal, Ville [Subdivision de recensement], Québec et Montréal, Territoire équivalent [Division de recensement], Québec (tableau). Profil du recensement, Recensement de 2016. Statistique Canada catalogue no. 98-316-X2016001. 2017 [cité le 10 août 2022]. Tiré de : https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&Geo1=CSD&Code1=2466023&Geo2=CD&Code2=2466&Data=Count&SearchText=montreal&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=All&TABID=1

20. Statistique Canada [Internet]. Ottawa (CA) : Statistique Canada. Minorités visibles (15), âge (15A), sexe (3) et certaines caractéristiques démographiques, culturelles, de la population active, de la scolarité et du revenu (900) pour la population dans les ménages privés du Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement, Recensement de 2016 – Données-échantillon (25 %). 2018 [cité le 30 juin 2022]. Tiré de : https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-td/Rp-fra.cfm?TABID=2&LANG=F&A=R&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=01&GL=-1&GID=1341679&GK=1&GRP=1&O=D&PID=112451&PRID=10&PTYPE=109445&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2017&THEME=120&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0

21. Statistique Canada [Internet]. Ottawa (CA) : Statistique Canada. Série thématique sur l'ethnicité, la langue et l'immigration
La population noire au Canada : éducation, travail et résilience. 2020 [cité le 30 juin 2022]. Tiré de : https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2020002-fra.htm

22. Statistique Canada [Internet]. Ottawa (CA) : Statistique Canada. Plus haut certificat, diplôme ou grade, selon les groupes désignés comme minorités visibles et certaines caractéristiques sociodémographiques pour la population âgée de 15 ans et plus, 2006, 2011 et 2016. 2022. [Cité le 30 juin 2022]. Tiré de : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=4310006701&request_locale=fr

23. Association canadienne des professeures et professeurs d'université. Underrepresented & underpaid: diversity & equity among Canada's post-secondary education teachers [Internet]. Canada : Association canadienne des professeures et professeurs d'université; 2018 [cité le 30 juin 2022]. P. 14. Tiré de : https://www.caut.ca/sites/default/files/diversite_et_equite_au_sein_du_corps_enseignant_de_lacppu_2018-04final.pdf

24. Henry F, Dua E, Kobayashi A, James C, Li P, Ramos H, et coll. Race, racialization and Indigeneity in Canadian universities. Race Ethn Educ [Internet]. 2017 [cité le 30 juin 2022];20(3) : 300-14. Tiré de : https://doi.org/10.1080/13613324.2016.1260226

25. Gewin V. The time tax put on scientists of colour. Nature [Internet]. 2020 [cité le 30 juin 2022]; 583 : 479-81. Tiré de : https://doi.org/10.1038/d41586-020-01920-6

26. Dhamoon RK. Racism as a workload and bargaining issue. Socialist Studies. 2020; 14(1) : 1-22.

27. Cameron ES, Jefferies K. Anti-Black racism in Canadian education: a call to action to support the next generation. Healthy Populations Journal. 2021; 1(1) : 11-5.

28. Universités Canada. Équité, diversité, et inclusion dans les universités canadiennes : Rapport sur le sondage de 2019 [Internet]. Canada : Université Canada; octobre 2019. [cité le 30 juin 2022]. P. 48. Tiré de : https://www.univcan.ca/fr/salle-de-presse/publications/equite-diversite-et-inclusion-dans-les-universites-canadiennes-rapport-sur-le-sondage-de-2019/

29. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés : rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences [Internet]. Québec (CA) : Gouvernement du Québec; 25 mars 2011 [cité le 30 juin 2022]. P. 126. Tiré de : https://cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/Profilage_rapport_FR.pdf

30. Peacock T [Internet]. Montréal (QC) : Concordia News. 50 years in the fight for racial equality: meet Concordia professor Clarence Bayne, a man who made a difference. 19 février 2014. [cité le 30 juin 2022]. Tiré de : https://www.concordia.ca/cunews/main/stories/2014/02/19/50-years-in-the-fightforracialequality.html

31. Calliste A. Antiracism organizing and resistance in nursing: African Canadian women. CRS/RCS. 1996; 33(3) : 361-90.

32. Griffin P. Black Students' Association initiates studies program. The Georgian [Internet]. 11 décembre 1968; 32(25) : 9. Tiré de : https://archive.org/details/the-georgian-vol-32-no-25-1968-12-11/page/n7/mode/2up

33. Sans auteur. Sir George Williams gazette, co-curricular committee report vol. 1, nº 2. The Paper. 6 janvier 1969; 1(13) : 9.

34. Davis C. Black Studies program. The Paper. 13 janvier 1969; 1(14) : 1.

35. Sans auteur. Gray accused of libel. The Georgian [Internet]. 5 novembre 1969; 33(15) : 1 [cité le 30 juin 2022]. Tiré de : https://archive.org/details/the-georgian-vol-33-no-15-1969-11-05/mode/2up?q=offensive

36. Caribbean Students' Society of Sir George. Black Studies program at SGWU? The Georgian [Internet]. 5 novembre 1969; 33(15) : 11 Tiré de : https://archive.org/details/the-georgian-vol-33-no-15-1969-11-05/page/n9/mode/2up?q=offensive%22+%5Ct+%22_blank

37. Griffin P. SGWU and the Black Studies program. The Georgian [Internet]. 7 février 1969; 32(37) : 1. Tiré de : https://archive.org/details/the-georgian-vol-32-no-37-1969-02-07

38. Sedley J. Black Studies - letters to the editor. The Georgian [Internet]. 12 novembre 1969; 33(17) : 8. Tiré de : https://archive.org/details/the-georgian-vol-33-no-17-1969-11-12/page/8/mode/2up

39. McLean A. Speakers discuss Black Studies. The Georgian [Internet]. 4 février 1970; 33(25) : 3. Tiré de : https://archive.org/details/the-georgian-vol-33-no-25-1970-02-04/page/2/mode/2up

40. Huculak G. Afro-American seminar: Black Studies must improve. The Georgian. 11 février 1972; 35(36) : 1.

41. Service de la gestion des documents et des archives et des Collections spéciales des bibliothèques de l'Université Concordia [Internet]. Montréal (CA) : Université Concordia. Fonds F035 – Black Studies Centre fonds; 2022 [cité le 30 juin 2022]. Tiré de : https://concordia.accesstomemory.org/black-studies-centre-fonds;rad?sf_culture=fr

42. Sans auteur. Roadblocks crashed. FYI Université Concordia [Internet]. 10 février 1969; 3(18) : 2. Tiré de : https://www.concordia.ca/content/dam/concordia/offices/archives/docs/fyi/FYI-1977-02-10.pdf

43. Clément R. Racism at Concordia. The Link. 26 mars 1982; 2(2) : 14-5.

44. Catalogue partagé des archives et des Collections spéciales [Internet]. Montréal (CA) : Université Concordia. Citation doctorat honorifique – Esmeralda M.A. Thornhill; 1997 [cité le 30 juin 2022]. Tiré de : https://www.concordia.ca/offices/archives/honorary-degree-recipients/1997/06/esmeralda-thornhill.html

45. Gray S. Human rights series starts. Thursday Report. 17 octobre 1985; 9(7) : 3.

46. Semenak A., Lo-Dico F. Black women unite. The Link. 15 septembre 1987; 3.

47. Black Women's Coalition and Simone de Beauvoir Institute. Forward together! Beyond sex & colour (Au-delà du sexe et de la couleur) [affiche d'événement]. Montréal (CA) : Collections spéciales des bibliothèques de l'Université Concordia; 1987. [N.C.C./Charles Este Cultural Centre Fonds, F013-HA04179-10]

48. Derfel A. Police racism attack. The Link. 20 novembre 1987; 8(19) : 1.

49. Dennis C. Concordia Black Studies far from being programmed. The Link. 18 février 1992; 7.

50. Dennis C. Fighting for Black Studies. The Link. 13 mars 1992; 5.

51. Leddy B. Lots of talk, little action to begin Black Studies programs at Concordia. The Link. 5 février 1993; 3.

52. McKenzie D. Black community initiative pilot project: a partnership for excellence and advancement. Montréal (CA) : Université Concordia; 1999.

53. Gittens-Yaboha S. Black consciousness at Concordia: Why this university needs an interdisciplinary Black Studies minor. The Link [Internet]. 9 février 2016 : numéro spécial; 36(20) : 22 [cité le 30 juin 2022]. Tiré de : https://thelinknewspaper.ca/article/black-consciousness-at-concordia

54. Conférences [Internet]. Montréal (CA) : Université Concordia. Black Studies curriculum report. 2019 [cité le 30 juin 2022]. Tiré de : https://www.concordia.ca/cuevents/artsci/cissc/2019/04/26/black-studies-curriculum-report.html

55. Espace 4 [Internet]. Montréal (CA) : Université Concordia. Manifestation & Pédagogie. 2019 [cité le 30 juin 2022]. Tiré de : https://www.concordia.ca/fr/nouvelle-generation/espace-4/themes/manifpedagogie.html

56. Université Concordia. Plan d'action – Vecteurs stratégiques [Internet]. Montréal (CA) : Université Concordia; 2016 [cité le 30 juin 2022]. Tiré de : https://www.concordia.ca/content/dam/concordia/docs/strategic-directions/T16-26199-strategic-directions-FR.pdf

57. Vecteurs stratégiques [Internet]. Montréal (CA) : Université Concordia. Neuf vecteurs pour une université nouvelle génération. 2015 [cité le 30 juin 2022]. P. 8. Tiré de : https://www.concordia.ca/fr/a-propos/vecteurs-strategiques/9-vecteurs.html

58. Conseil des droits de l'homme des Nations unies. Rapport du groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine et sa mission au Canada [Internet]. 2017 [cité le 30 juin 2022]. P. 20. Tiré de : https://ansa.novascotia.ca/sites/default/files/files/report-of-the-working-group-of-experts-on-people-of-african-descent-on-its-mission-to-canada.pdf

59. Université Concordia. Vecteurs stratégiques [Internet]. Montréal (CA) : Université Concordia; 2015 [mis à jour le 11 juin 2015; cité le 30 juin 2022]. P. 12. Tiré de : https://www.concordia.ca/content/dam/concordia/docs/strategic-directions/T16-26199-strategic-directions-FR.pdf

60. Kendi IX. How to be an anti-racist. New York (NYC) : Random House Publishing Group; 2019.

61. Comité consultatif du Congrès sur l'équité, la diversité, l'inclusion, et la décolonisation. Créer une étincelle pour le changement : rapport final et recommandations [Internet]. Canada; 8 mars 2021 [cité le 30 juin 2022]. P. 192. Tiré de : https://www.federationhss.ca/sites/default/files/2021-10/Igniting-Change-Final-Report-and-Recommendations-fr.pdf

62. Fondation des Nations unies [Internet]. New York (NYC) : Fondation des Nations unies. 12 inspiring Nelson Mandela quotes. 2013 [cité le 30 juin 2022]. Tiré de : https://unfoundation.org/blog/post/12-nelson-mandela-quotes/

CONCORDIA

UNIVERSITÉ Concordia UNIVERSITY

WWW.CONCORDIA.CA/RAPPORTFINAL

T23-84060